



Strategia vanginvartijan työssä

Turun vankilan vanginvartijoiden näkemyksiä Rikosseuraamuslaitoksen strategiasta 2011 - 2020

Granith, Linda

Koskenvuori, Enni

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Strategia vanginvartijan työssä

Turun vankilan vanginvartijoiden näkemyksiä
Rikosseuraamuslaitoksen strategiasta 2011-2020

Granith, Linda
Koskenvuori, Enni
Rikosseuraamusalan
koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2013

Granith, Linda ja Koskenvuori, Enni

Strategia vanginvartijan työssä - Turun vankilan vanginvartijoiden näkemyksiä Rikosseuraamuslaitoksen strategiasta 2011-2020

Vuosi	2013	Sivumäärä	63
-------	------	-----------	----

Opinnäytetyössä tutkitaan Rikosseuraamuslaitoksen strategian 2011 - 2020 näkymistä Turun vankilan vanginvartijoiden jokapäiväisessä työssä. Opinnäytetyössä tutkitaan Rikosseuraamuslaitoksen strategian käsittelyä ja tiedottamista työyhteisöissä sekä sitä, ovatko vanginvartijat tutustuneet strategiaan. Strategian vaikutusta vanginvartijoiden työhön käsitellään strategiaan kirjattujen arvojen sekä vanginvartijan työhön liittyvien tavoitteiden kautta. Työssä nostetaan esiin vanginvartijoiden näkemyksiä oman alansa tulevaisuudesta strategiaan peilaten.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys käsittää strategiatyön yleisiä perusteita sekä Rikosseuraamuslaitoksen strategian taustoja ja sisältöä. Työssä käsitellään myös muutosjohtamista ja muutosvastarintaa sekä työhyvinvointia yleisesti ja erityisesti rikosseuraamusalalla.

Aineisto opinnäytetyöhön kerättiin kyselylomakkeella ja teemahaastattelulla. Kyselylomake lähetettiin 107 Turun vankilan vanginvartijan virkasähköpostiin syksyllä 2012. Kyselyyn vastasi yhteensä 14 vanginvartijaa. Teemahaastattelut suoritettiin kahdella Turun vankilan osastolla alkuvuonna 2013. Opinnäytetyöhön haastateltiin yhteensä kuutta vapaaehtoista vanginvartijaa. Kaikki haastattelut perustuivat samaan teemahaastattelurunkoon.

Vanginvartijat seurasivat monia Rikosseuraamuslaitoksen viestintäkanavia ja olivat näiden kanavien kautta saaneet myös tiedon Rikosseuraamuslaitoksen strategian julkaisusta. Vanginvartijat olivat itse huomanneet rikosseuraamusalan ja oman työnkuvan muutoksia strategian viitoittamaan suuntaan. Muutokset työnkuvassa ja resursseissa aiheuttivat huolta tulevasta, mutta muutoksissa nähtiin myös mahdollisuuksia työnkuvan kehittämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen. Jatkuva vuoropuhelu Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteista ja vartijoiden roolista osana alan kehittämistä vahvistavat työntekijöiden osallisuutta, kun varmistetaan Rikosseuraamuslaitoksen kyky vastata tulevaisuuden haasteisiin.

Asiasanat: Vanginvartijat, Rikosseuraamuslaitoksen strategia, strategiatyö, muutosjohtaminen

Granith, Linda and Koskenvuori, Enni

The Criminal Sanctions Agency's strategy 2011 - 2020 - Impressions by the Prison Officers of Turku Prison

Year 2013

Pages

63

The purpose of this thesis was to survey the impressions the Prison Officers in Turku prison have of the Criminal Sanctions Agency's strategy published in 2011. The extent to which the Prison Officers have been introduced to the strategy is charted and whether the strategy has been discussed in the work community. The values and goals detailed in the strategy that concern the work of Prison Officers were the starting point when assessing the impact the strategy has had on the Prison Officers' job and daily routines. The paper also aims to present the Prison Officers' views of the future of their field in relation to the strategy and its goals.

The theoretical framework of the thesis focuses on the general theories of strategy forming and the background and content of the Criminal Sanctions Agency's strategy. The management of changes in organizations is also a point of interest, as well as well-being in work communities in general and in the Criminal Sanctions Agency in particular.

The material for the thesis was gathered through a questionnaire and interviews. The questionnaire was sent to the work related email addresses of the Prison Officers in Turku prison. It was sent to a total of 107 Prison Officers in the fall of 2012. A total of 14 Prison Officers filled out the questionnaire. In addition to this a total of six Prison Officers from two different wards were interviewed with their consent during January 2013. All interviews followed the same structure of themes.

The changes in the field of criminal sanctions had been noted amongst the Prison Officers. In response the changes elicit both worry over the future but also a sense of new possibilities. A continued dialog about the changing organization and everybody's role in it is needed to strengthen participation when the organization prepares to face the challenges of a changing society.

Keywords: Prison officers, The Criminal Sanctions Agency's strategy, organizational strategy

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020	8
2.1	Rikosseuraamuslaitoksen strategian 2011-2020 sisältö	9
2.2	Arvot rikosseuraamusalalla	10
3	Strategia	11
3.1	Strategian toteuttaminen	13
3.2	Strategian toteutuksen ongelmat	14
4	Muutosjohtaminen	15
4.1	John Kotterin kahdeksan askelta	17
4.2	Muutosvastarinta	18
4.3	Motivointi	19
4.4	Viestintä	20
4.5	Työhyvinvointi	21
4.5.1	Työhyvinvointi rikosseuraamusalalla	22
5	Tutkimuskysymykset ja aiheen rajaus	24
6	Opinnäytetyön toteutus ja aineistonkeruu	24
6.1	Kysely	25
6.2	Teemahaastattelut	26
7	Tulokset	27
7.1	Kysely	27
7.1.1	Taustatiedot	27
7.1.2	Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020, siihen tutustuminen ja siitä tiedottaminen	28
7.1.3	Arvot	29
7.1.4	Suunnitelmallinen ja kuntouttava työ vanginvartijan roolissa	31
7.1.5	Muutokset ja tulevaisuus	33
7.2	Teemahaastatteluiden tulokset	34
7.2.1	Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan 2011-2020 tutustuminen	34
7.2.2	Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 vanginvartijan arjessa ..	35
7.2.3	Turvallisuus	36
7.2.4	Ihmisarvo	36
7.2.5	Usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa	38
7.2.6	Suunnitelmallisuus ja kuntouttava työote vartijan työssä	39
7.2.7	Vartijan työ tulevaisuudessa	39
8	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	40
9	Pohdinta	42
9.1	Strategiaan tutustuminen	42

9.2	Strategia vanginvartijoiden arjessa	43
9.3	Vartijoiden näkemykset alan tulevaisuudesta	45
10	Johtopäätökset	45
	Taulukot	49
	Liitteet.....	50

1 Johdanto

Opinnäytetyön aihe on lähtöisin opinnäytetyötä tekevien opiskelijoiden ja Turun vankilan määräaikaisen johtajan keskusteluista keväällä 2011. Aihe on matkan varrella muokkautunut vastaamaan paremmin Turun vankilan tarpeisiin, ottaen huomioon sekä opiskelijoiden että ammattikorkeakoulun vaatimukset. Ensimmäisistä keskusteluista lähtien ja koko prosessin ajan perusajatuksena on ollut uuden Rikosseuraamuslaitoksen strategian 2011-2020 näkymien Turun vankilan vanginvartijoiden jokapäiväisessä työssä. Opinnäytetyöprosessin aikana Turun vankilan johtaja palasi tehtäviinsä ja prosessi jatkui hänen toimiessaan työelämän edustajana. Opinnäytetyö on tehty parityönä. Tekijät jakoivat kirjoitusvastuun ja kommentoivat sekä muokkasivat aktiivisesti toistensa tuottamaa tekstiä yhtenäisen raportin aikaansäämiseksi. Kommunikointi tapahtui sähköpostitse sekä säännöllisin tapaamisin. Molemmat tekijät osallistuivat kaikkiin opinnäytetyön vaiheisiin.

Turun vankilan määräaikainen johtaja halusi opinnäytetyön kohteeksi vanginvartijat, koska heidän näkemyksiään ei ole kattavasti tutkittu, vaikka he tekevät päivittäin lähtyötä vankien kanssa. Näistä syistä johtuen opinnäytetyön tekijät päättivät keskittyä opinnäytetyössään vanginvartijoihin. Turun vankilan määräaikainen johtaja oli kiinnostunut vanginvartijoiden ajatuksista ja kokemuksista strategian toteutumisesta ja toteuttamisesta sekä vanginvartijan työhön liittyvistä konkreettisista kehitysehdotuksista, joita Turun vankila voisi toteuttaa edistääkseen vanginvartijoiden työssä jaksamista. Määräaikainen johtaja mainitsi esimerkkinä kehittämisen kohteista työn jakautumisen, työn tekemiseen tarvittavien valmiuksien tarjoamisen ja vartijoiden työssä jaksamisen parantamisen keinot. Määräaikaisen johtajan mielestä koko henkilökunnan, mukaan lukien vanginvartijoiden, olisi tullut huomata uuden strategian tuomat muutokset työssään. Opinnäytetyön tekijät halusivat kuulla vanginvartijoiden mielipiteitä muuttuneesta ja muuttuvasta työnkuvasta sekä tulevaisuuden asettamista haasteista ja miten he näihin suhtautuvat.

Rangaistusseuraamukset Suomessa ovat viime vuosikymmenten muutosten myötä kehittyneet avoimempaan ja kuntouttavampaan suuntaan. Vuonna 2006 tehty vankeuslain kokonaisuudistus korosti suunnitelmallista työtä rikosseuraamusasiakkaiden valmiuksien lisäämiseksi rikoksettomaan elämään muun muassa velvoittamalla jokaiselle vangille laadittavaksi yksilöllisen suunnitelman rangaistuksen täytäntöönpanoa, laitossijoittelua sekä vapautumista varten. Rikosseuraamuslaitoksen strategiassa vuosille 2011 - 2020 painotetaan edelleen suljetun laitoksen roolia pyrkimyksessä vaikuttamaan työhön ja vuorovaikutukseen vankien kanssa. Koska huomattava osa vankeusvangeista vapautuu suljetusta laitoksesta, ovat suljetut vankilat ja niiden työntekijät avainasemassa auttamassa vankeja integroitumaan yhteiskuntaan.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Turun vankilan vanginvartijoiden näkemyksiä Rikosseuraamuslaitoksen strategiasta 2011-2020, rikosseuraamusalan muutoksista ja tulevaisuuden haasteista sekä mahdollisia kehitysehdotuksia liittyen Turun vankilan vanginvartijan työhön. Opinnäytetyössä tutkitaan, ovatko vanginvartijat tietoisia uuden strategian ilmestymisestä ja miten sen tuomat muutokset ovat vaikuttaneet vanginvartijan työhön. Tutkielmassa kartoitetaan Rikosseuraamuslaitoksen uuden strategian välittymistä vanginvartijan arkeen, onko työn kuva muuttunut vai vallitsevatko edelleen vanhat toimintamallit. Opinnäytetyössä tarkastellaan tiedon välittymistä uusista linjauksista organisaation eri portaille sekä vanginvartijoiden omaa käsitystä roolistaan uusien linjausten toteuttamisessa. Tavoitteena on tehdä näkyväksi vartijoiden kokemuksia uusien toimintaperiaatteiden vaikutuksesta oman työn mielekkyyteen. Tähän vaikuttaa myös vartijoiden näkemykset rikosseuraamusalan tulevaisuudesta ja miltä oman alan mahdollisuudet näyttävät heille. Tutkielmassa otetaan myös huomioon vanginvartijoiden kokemukset perus- ja täydennyskoulutuksen kyvystä vastata alan muuttuviin vaatimuksiin.

Rikosseuraamuslaitoksen strategian 2011-2020 mukaan suljetun vankilan rooliin asteittaisessa vapautumisessa tulisi kiinnittää yhä enemmän huomiota. Erityisesti rangaistusajan suunnitelman sisältö ja sitä myöden suljetussa vankilassa rangaistusaikana toteutettavien toimintojen tulisi tähdätä koko ajan avoimempaan täytäntöönpanoon, mikä asettaa jokaisen suljetun vankilan virkamiehen toimenkuvaan uusia haasteita. Henkilöstön täytyy samanaikaisesti vastata vankeusrangaistusten täytäntöönpanon turvallisuudesta ja mahdollistaa kuntouttavat toimet, joilla tähdätään vankien uusimisriskin pienenemiseen ja yhteiskuntaan integroitumiseen. Vanki on vankilan eri ammattiryhmistä päivittäin tekemisissä vanginvartijoiden kanssa. Tulisiko vanginvartijoiden työpanosta yhä enemmän hyödyntää kuntouttavaan vuorovaikutukseen vankien kanssa vai rajautuuko vanginvartijan työpanos vain ovien avaamiseen, arkirutiineihin ja tarkastustoimintaan?

2 Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020

Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 perustuu ajatukselle, että Rikosseuraamuslaitos vaikuttaa yhteiskunnan turvallisuuteen erityisesti vähentämällä tuomittujen uusintarikollisuusriskiä ja yleisesti toteuttamalla seuraamusten täytäntöönpanoa oikeudenmukaisesti ja vaikuttavasti. Strategiaan on kirjattu erilaisia toimia tämän tavoitteen toteuttamiseksi muun muassa työmenetelmien, prosessien ja henkilöstön osaamisen kehittämisen osalta. Strategia on laadittu rikosseuraamusalan johtoryhmien kesken ja sen perustana on toimintaympäristön muutosanalyysi, oikeusministeriön linjaukset, Riseala 2010 -hankkeen linjaukset ja Rikosseuraamuslaitoksen suunnitteluasiakirjat. Keskushallintoyksikössä virkatyönä koottua strategiaa on käsitelty laajasti organisaation sisällä syksyn 2010 aikana. Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 sisältää Rikosseuraamuslaitoksen vision, keskeiset tavoitteet, perustehtävän ja

arvot. (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 2011, 2-4.) Strategian lähtökohtana on, että Rikosseuraamuslaitos keskittyy omaan perustehtäväänsä ja kehittyy siinä (Niemelä 2010, 20).

Rikosseuraamuslaitoksen strategian toteuttaminen lähtee strategian perusteella laadittavasta laitoksen toiminta- ja taloussuunnitelmasta, jonka perusteella laaditaan vuosittain tulossopimus. Työntekijöiden henkilökohtaiset tavoitteet perustuvat yksikkönsä toimintasuunnitelmaan, mikä on tehty pohjautuen oman rikosseuraamusalueen tulossopimukseen. Tulossopimukseen kirjataan alkavan vuoden tavoitteet ja tavoitteiden toteutumista arvioidaan kaksi kertaa vuodessa. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota keskeisten tavoitteiden ja hankkeiden toteutumiseen ja arvioinnin tukena käytetään jatkuvasti seurattavia mittareita ja tunnuslukuja. (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 2011, 16.) Koko Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 on opinnäytetyön liitteenä yksi.

2.1 Rikosseuraamuslaitoksen strategian 2011-2020 sisältö

Rikosseuraamuslaitoksen visio on ”Rikosseuraamuslaitos tekee vaikuttavaa, luotettavaa ja merkityksellistä työtä yhteiskunnan turvallisuuden hyväksi” ja perustehtävä ”Rikosseuraamuslaitos vastaa tutkintavankeuden toimeenpanosta sekä yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistusten täytäntöönpanosta”. Rikosseuraamuslaitoksella on sen strategian mukaan kolme keskeistä tavoitetta; Polku rikoksettomaan elämään aktiivisella verkostoyhteistyöllä, turvallisesti kohti avoimempaa ja vaikuttavampaa täytäntöönpanoa sekä mielekäs työ, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö. (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 2011, 2.)

Strategian ensimmäinen tavoite, polku rikoksettomaan elämään aktiivisella verkostoyhteistyöllä, korostaa tavoitteellista työtä rikosseuraamusasiakkaiden yhteiskuntaan kiinnittymisen edistämiseksi. Rangaistuksen täytäntöönpanon tulisi olla yksilölliseen arvioon perustuva suunnitelmallinen prosessi, jossa vahvistetaan rikosseuraamusasiakkaiden vahvuuksia ja omaa toimijuutta. Rikosseuraamuslaitoksen omien toimintojen lisäksi tulisi kehittää yhteistyökäytänteitä eri viranomaistahojen, terveydenhuollon ja rikosseuraamusasiakkaiden tukiverkostojen kanssa. Yhteistyö muihin turvallisuusviranomaisiin edesauttaa myös aktiivisia toimia rikosten tekemisen ehkäisemiseksi rangaistusaikana. Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan tulisi myös varmistaa rikosseuraamusasiakkaiden oikeusturva ja yhdenmukainen kohtelu. (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 2011, 10-11.)

Turvallinen, avoin ja vaikuttava täytäntöönpano on strategian toinen tavoite. Rangaistuksen tulisi edetä asteittain vapaimpiin oloihin rikosseuraamusasiakasta tukemalla ja vastuuta lisäämällä. Suljettujen laitosten rooli prosessissa on edistää vankien valmiuksia siirtyä avolaitokseen, koevapauteen ja vapauteen. Eteneminen avoimempiin seuraamuksiin tulisi edetä hal-

litusti, suunnitelmallisesti ja turvallisesti. Vuorovaikutus asiakkaiden kanssa sekä toimiva tiedonkulku eri viranomaisten ja ammattiryhmien välillä takaa osaltaan tuomittujen hallitun sijoittamisen. Toimitilarakennetta pyritään myös kehittämään tavoitteiden mukaisesti, jotta valvonnan tarve ja vankien osallistumismahdollisuus eri toimintoihin kohtaisivat. Toimitilojen tulisi mahdollistaa tuomittujen mahdollisimman monipuolinen mahdollisuus osallistua toimintoihin. (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 2011, 12-13.) Siirtyminen laitosseuraamuksista yhdyskuntaseuraamuksiin, vapausrangaistusten painopisteen siirtyminen suljetuista laitoksista avolaitoksiin sekä hallitun vapauttamisen turvaaminen ovat nykyisiä kriminaalipoliittisia linjauksia. Ellei vanki vapaudu ehdonalaisvalvontaan, loppuu valvonta joka tapauksessa vapautumispäivänä, mitä käytetään perusteluna valvonnan vähentämiselle. Valvottu koevapaus, valvontarangaistus sekä erityiset vapauttamisyksiköt ovat hallitun vapauttamisen elementtejä. (Juuti 2010.)

Tavoite mielekkästä työstä sekä motivoituneesta ja hyvinvoivasta henkilöstöstä tuo esiin työhyvinvoinnin näkökulman. Alan koulutusta tulisi edelleen kehittää vastaamaan muuttuvan yhteiskunnan asettamiin haasteisiin. Johtaminen on tärkeä osa toimivaa toimintakulttuuria ja alan koulutuksen tulisi vastata esimiesvalmiuksien ja johtamistaitojen kehittämisestä. Mielekkään työn rakennuspalikat muodostuvat muun muassa tasapuolisesta ja kilpailukykyisestä palkkauksesta, ammattitaidon ja uran kehittämismahdollisuuksista sekä merkityksellisestä työstä. (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 2011, 14.) Rikosseuraamuslaitoksen pääjohtaja Esa Vesterbackan mukaan näihin tavoitteisiin pyritään pääsemään muun muassa hankkeiden kautta, jotka liittyvät esimerkiksi henkilöstön osaamiseen. Strategian toteuttaminen ja toiminnan kehittäminen edesauttavat osaltaan Rikosseuraamuslaitosta selviämään tiukasta taloustilanteestaan. (Vesterbacka 2011.)

2.2 Arvot rikosseuraamusalalla

Rikosseuraamuslaitoksen arvot ovat ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa sekä turvallisuus (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 2011, 2). Turvallisuus on vasta lisätty Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin. Strategian päävalmistelija Tuula Asikaisen mukaan turvallisuus tarkoittaa käytännössä muun muassa sitä, että vangit sijoitetaan oikeisiin paikkoihin. Yhteiskunnan turvallisuuden kannalta rangaistuksen jälkeinen aika on kuitenkin keskeistä. Arvot liittyvät vahvasti Rikosseuraamuslaitoksen visioon. (Niemelä 2010, 20.) Rikosseuraamuslaitoksessa on myös valmistunut vuonna 2010 erikseen turvallisuuteen keskittyvä turvallisuusstrategia. Sen kolme pääkohtaa ovat henkilöstön työturvallisuus kaikessa toiminnassa, rikoksesta tuomitun oikeus turvalliseen rangaistuksen suorittamiseen lain mukaisesti sekä Rikosseuraamuslaitoksen työ yhteiskuntaturvallisuuden edistäjänä tuloksia tuottavana. Turvallisuusstrategian luominen sekä turvallisuuden

nostaminen Rikosseuraamuslaitoksen uuteen strategiaan ovat merkkejä siitä, että turvallisuuden on alettu kiinnittämään yhä enemmän huomiota. (Juuti 2010.)

Rikosseuraamuslaitoksen strategiassaan vahvistamat arvot perustuvat Suomen valtion sekä kansainvälisten ihmisoikeussopimusten yleisesti noudattamaan arvopohjaan. Suomen nykyinen perustuslaki astui voimaan 1. maaliskuuta vuonna 2000. Perustuslaissa määritellään perustalainsäädännölle sekä asetetaan raamit valtion vallankäytölle. Asiakirjasta löytyy Suomen valtiota ja yhteiskuntaa ohjaavat yhteiset arvot ja pelisäännöt. (Oikeusministeriö 2012.) Suomen perustuslain ensimmäisen luvun ensimmäisessä artiklassa vahvistetaan valtiosäännön avulla ihmisten ihmisarvon loukkaamattomuus sekä yksilön vapaudet ja oikeudet. Toisessa luvussa käsitellään kaikkien ihmisten yhteiset perusoikeudet. Niin perustuslaissa, kuin Rikosseuraamuslaitoksen arvoissa, vahvistetaan ihmisten yhdenvertaisuus ja tasa-arvo lain edessä sekä kielto syrjiä. Kaikille ihmisille vahvistetaan oikeus elämään, henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen, joita ei saa riistää ilman perusteltua syytä ja lain tarkoin määrittelemisissä tapauksissa. Vaikka henkilö on tuomittu vapausrangaistukseen, ei häneltä perustuslain mukaan evätä näitä oikeuksia muuten kuin laissa määritellyin perustein tai suoraan vapauden menetyksestä johdetuin perustein. (Suomen perustuslaki 2000, luku 1-2)

Suomi on allekirjoittanut ja ratifioinut lukuisia Yhdistyneiden kansakuntien ja Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksia ja muokannut perustuslakiaan noudattamaan näitä sopimuksia. Niin Suomen perustuslaki kuin Rikosseuraamuslaitoksen strategiakin pohjautuvat muun muassa Yhdistyneiden kansakuntien yleismaailmalliseen ihmisoikeuksien julistukseen. Julistus hyväksyttiin Yhdistyneiden kansakuntien kolmannessa yleiskokouksessa 10. joulukuuta 1948. Julistus ei ole oikeudellisesti velvoittava, mutta yleiskokous kehotti jäsenmaita julkaisemaan tekstin ja jakamaan sitä laajasti. Julistuksen moraalinen arvovalta on suuri ja Suomen perustuslakiin kirjatut perusoikeudet noudattavatkin pitkälti julistuksen rakennetta ja henkeä. (Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus.)

Strategian mukaisesti arvojen tulisi näkyä kaikessa Rikosseuraamuslaitoksen toiminnassa. Niin työtovereita kuin rikosseuraamusasiakkaita tulee kohdella oikeudenmukaisesti ja ihmisarvoa kunnioittaen. Rangaistusten täytäntöönpano tulee olla vaikuttavaa samalla kun varmistetaan täytäntöönpanon turvallisuus. (Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 2011, 5.)

3 Strategia

Strategia on yhtiön tai organisaation kokonaisvaltainen toimintasuunnitelma. Se on lista valinnoista, joita tekemällä pyritään pääsemään päämäärään. Päämääränä on visio. Visio siis ohjaa toimintaa eli strategiaa. Strategiassa on kirjoitettu auki ne teot, joita noudattamalla päämäärä saavutetaan. Strategian kirjoittaminen selkeästi näkyväksi auttaa valintojen ja päätösten

tekemisessä visioon pyrittäessä. Strategia kiteytyy taustaan, nykytilanteeseen, visioon eli päämäärään, keinoihin ja arviointiin. Vaikka strategia tähtää tulevaisuuteen ja päämäärään, lähtee sen toteuttaminen aina nykytilanteesta, jota on myös pakko peilata menneisyyteen. (Valpola ym. 2010, 14-15.) Strategian perusta muodostuu arvoista, toiminta-ajatuksista ja ydinosaamisesta, jotka varmistavat, että organisaatiossa on tahtoa, osaamista ja ymmärrystä toteuttaa visio (Tuomi & Sumkin 2010, 47-48).

Visio on strategian perusajatus ja kantava voima. Visio on asioiden toivottu tila tulevaisuudessa, eli kaikki se, mitä strategialla tavoitellaan. Visio selkeyttää organisaatiossa toimiville tekejiä sen, mihin organisaation ja heidän oman toimintansa tulisi suunnata. Organisaation tulisi uskoa omaan visioonsa, jotta se innostaa koko henkilöstöä toimimaan tavoitteiden vaatimalla tavalla. (Tuomi & Sumkin 2010, 47.) Visio ei ole vain osa strategiaa, vaan usein strategia on rakennettu vision toteuttamiseksi. Toimintaohjeiden noudattaminen strategian nimissä ja asioiden perustelujen ymmärtäminen on henkilöstölle helpompaa, jos visio ja siihen liittyvät ajatukset, haasteet ja ratkaisut on esitetty yksinkertaisesti ja linjakkaasti. (Niemelä, Pirkker & Westerlund 2008, 149.) Visio on ennen kaikkea pitkän tähtäimen tavoitetilä. Vision on toimitettava suunnannäyttäjänä henkilöstölle ja tähän pystyäkseen sen on oltava muun muassa selkeä, uskottava ja vaikuttava. Vision vaikuttavuutta on tarkistettava aika ajoin, koska vision on pystyttävä vaikuttamaan henkilöstöön sekä järjen että tunteiden kautta. (Hyppänen 2007, 44.)

Strategia sisältää vision lisäksi myös konkreettisempia tavoitteita. Organisaation jokaisen työntekijän on tiedettävä ja ymmärrettävä organisaation tulevaisuuden tavoitteet sekä oman työnsä merkitys näiden tavoitteiden kannalta, jotta organisaatio pystyy ne toteuttamaan. Koska henkilöstöllä on yhteiset tavoitteet, kun jokainen työntekijä hahmottaa organisaation kokonaisuuden ja oman osansa siinä, vaikka oma työnkuva voi tuntua hyvinkin pieneltä siivulta organisaation toiminnassa. (Hyppänen 2007, 42.) Hyvät tavoitteet voivat toimia strategian toteuttajalle taustatukena, johon hän voi tukeutua päivittäisissä valinnoissaan. Strategian ja organisaation tavoitteiden toteuttaminen motivoi työntekijää, koska jokainen työntekijä haluaa tehdä työtä, jolla on merkitys. (Mantere ym. 2006, 60.)

Strategiaan kirjatut arvot ohjaavat organisaation ja sen ihmisten tapaa toimia. Ne ovat sisäisiä toimintaa ohjaavia periaatteita. Arvojen ei tulisi olla vain kauniita sanoja listattuna yhteen, vaan niiden tulisi todellisuudessa ohjata käytännön työssä tehtäviä ratkaisuja. Arvojen tulisi olla syy, miksi organisaatio on olemassa ja sen henkilöt tekevät työtään. (Tuomi & Sumkin 2010, 50-51.) Arvot ovat myös henkilöstöjohtamisen perusta. Esimiesten ja organisaation ylimmän johdon tulisi omalla esimerkillään näyttää arvojen toteutumista heidän omassa toiminnassaan, jotta arvot voivat toteutua koko organisaatiossa. Arvoja voidaan muokata esimerkiksi suurten muutosten yhteydessä, mutta perusteiltaan niiden tulisi olla melko pysyviä,

minkä johdosta ne määritellään usein hyvin yleisellä tasolla. Näin ne toimivat eri tilanteissa mahdollisimman hyvin. On tärkeää määritellä, mitä arvot tarkoittavat käytännön työn kannalta ja miten niitä hyödynnetään. Työyhteisön tulisi uskoa arvoihin ja niistä olisi tärkeää käydä keskustelua organisaation sisällä esimerkiksi kehityskeskusteluissa. (Hyppänen 2007, 43-44.) Tuntemattomat ja irralliset arvot ilman työyhteisön sitoutumista eivät ohjaa organisaatiota.

3.1 Strategian toteuttaminen

Strategian tulisi koskettaa koko työyhteisöä. Vaikka osan strategiasta voi toteuttaa erillisinä kehitysprojekteina, suurin osa strategiasta toteutetaan operatiivisen toiminnan osana organisaation arjessa ja joka tasolla. Tähän tarvitaan koko organisaation osallisuutta, joten on tärkeää saada ihmiset mukaan toteuttamaan strategiaa. Avainasemassa strategian toteutumisesa on kommunikaatio. Vain suoraan työyhteisöille kertomalla ja keskustelemalla heidän kanssaan voidaan tehdä selväksi, mitä strategia tarkoittaa ja miten sitä tulisi alkaa toteuttamaan. (Valpola ym. 2010, 15-16.) Strategian toteuttamisen ei pitäisi olla konemaista strategian määrittämien työvaiheiden toistamista, vaan älykkäitä valintoja, jotka edistävät strategian päämäärän saavuttamista (Mantere ym. 2006, 60).

Kaikki toiminnot, jossa strategiaa luodaan tai toteutetaan, muodostavat organisaation strategiaprosessin. Vaikka strategian laatiminen vaatii paljon työtä ja suurta panostusta ammattitaitoisilta ja johtamiskykyisiltä kyseisen alan toimijoilta, jää strategian toteutuminen riippumaan kuitenkin sen toteuttajista. Usein nämä laatijat ja toteuttajat ovat eri ihmisiä organisaation eri tasoilta, mikä vaikeuttaa strategian toteutumista. Laatijoilla ja toteuttajilla on usein eri näkemykset strategiasta, sen merkittävyydestä ja mielenkiintoisuudesta sekä sen vaatimista toimenpiteistä toteutuakseen. Toteuttajat ovat usein oman alansa erityisosaston asiantuntijoita, työntekijöitä, mutta eivät strategian asiantuntijoita. Strategian toteuttajia ovat kaikki organisaation jäsenet, joiden työhön kuuluu itsenäistä päätöksentekoa. (Mantere ym. 2006, 10.)

Vaikka strategia on useiden palaverien ja keskusteluiden johdosta organisaation johdolle selkeä, siitä viestiminen organisaation muille tasoille voi olla vaikeaa. Organisaation normaalit viestimiskanavat (esimerkiksi henkilöstölehti, palaverit, tiedotustilaisuus) eivät ole riittäviä strategiasta tiedottamiseen. Perinteinen viestintä jättää strategian kaukaiseksi asiaksi työntekijälle. Tavoitteena ei ole strategian ulkoa muistaminen, vaan sen kokonaisuuden ja tarkoituksen sisäistäminen. (Mantere ym. 2006, 36-38.) Jotta strategia tulee ymmärretyksi ja kaikkien tiedot ja ideat sitä koskien saadaan käyttöön mahdollisimman laajalti, tarvitaan strategian toteuttamiseen vuoropuhelua. Yksisuuntainen asioista tiedottaminen ja käskeminen eivät takaa strategiaan tarttumista, sen toteuttamista eikä varsinkaan siitä innostumista. Jokaiselle on tärkeää saada mahdollisuus kokea ja ilmaista tunteitaan. Vastaanottaessaan tietoa ihmi-

nen pyrkii liittämään sen jo ennestään tietämäänsä hahmottaakseen laajempia kokonaisuuksia. Haluun ymmärtää ja toteuttaa strategia vaikuttaa osallistuminen ja vaikuttamisen mahdollisuus. (Valpola ym. 2010, 16.) Johdon on työstettävä strategiaa yhdessä ihmisten kanssa heidän tunnetilojaan kuunnellen, jotta strategian toteutus onnistuu (Juuti & Virtanen 2009, 144). Esimiesten tehtävänä strategiasta viestinnässä on muun muassa kerrata alaisilleen strategian keskeiset sisällöt (visio, tavoitteet, perustehtävä, arvot), kertoa toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi, rohkaista keskustelemaan strategiasta, kuunnella alaistensa mielipiteitä ja ideoita strategiasta ja sen toteuttamisesta sekä pitää kehityskeskusteluja, joissa organisaation tavoitteista muokataan henkilökohtaisia tavoitteita (Hyppänen 2007, 51).

Jokaisen organisaation johdon keskeisin tehtävä strategian toteuttamisessa on toimenpiteiden läpivienti. Strategian muuttaminen käytännön toimiksi ja sen toimeenpaneminen vaatii aikaansaavaa ja kurinalaista toimintaa. (Valpola ym. 2010, 33.) Strategian toteuttamisen ydin-elementtejä ovat muun muassa esimiesten toiminta, yhdessä tekeminen ja aikaansaamisen kulttuuri. Koko organisaation päivittäinen toiminta määrittelee sen, kuinka hyvin organisaatiolle suunniteltu strategia toteutuu. Esimiehet taas johtavat organisaation toimintaa päivittäin eri organisaation tasoilla. Esimiehet ovat siis ratkaisevassa roolissa siinä, toteutuuko strategia ja kuinka hyvin. Johtajat taas tukevat oman yksikkönsä esimiehiä strategian toteuttamisessa. (Valpola ym. 2010, 54.)

Uusin strateginen ajattelu pohjautuu lähtökohtaan, jossa koko henkilöstö on vastuussa strategiasta. Strategian toteutumiseen vaikuttaa moni asia, muun muassa organisaation halukkuus uudistua, heikko muutosvalmius ja resurssien riittävyys. Kuitenkin edelleen kenties merkittävien rooli strategian toteutumisessa on johtamisella. Voidaan jopa väittää johtamisen määrän ja laadun vaikuttavan suoraan strategian onnistumiseen. Mitä enemmän strategia halutaan toteutuvan, sitä enemmän organisaation tulisi panostaa johtamisresurssiensa kehitykseen. (Salminen 2008, 104.) Johtamistyyplejä on lähes yhtä monta kuin johtajiakin ja on vaikea etukäteen valita, mikä johtamistapa sopii kuhunkin tilanteeseen parhaiten ja saa aikaan tehokkaita tuloksia.

3.2 Strategian toteutuksen ongelmat

Suomen Strategisen Johtamisen Seuran julkaiseman Strategiabarometri 2009:n mukaan strategian toteutuksen viisi suurinta ongelmaa ovat puutteelliset johtamistaidot, toimintaympäristön muutokset, ongelmat sisäisessä viestinnässä, nykyisen kulttuurin jäykkyys sekä epäselvä strategia ja prioriteetit (Kehusmaa 2010, 22). Lisäksi kymmenen suurimman ongelman joukossa ovat myös vähäinen eri yksiköiden välinen koordinaatio sekä muun organisaation vähäinen sitoutuminen (Valpola ym. 2010, 18). Myös Kirsti Kehusmaan vuonna 2009 tekemän tutkimuksen tulokset kertovat samoista ongelmista. Tutkimuksen mukaan strategian käytäntöön vieniin liittyä monenlaisia haasteita. Erityisiksi vaikeuksiksi mainittiin muun muassa henkilöstön

sitouttaminen strategiaan, yhteisen ymmärryksen luominen, strategian tiivistäminen yksinkertaiseen muotoon sekä johtamisviestinnän ja tiedonkulun varmistaminen strategiaa tukevaksi. (Kehusmaa 2010, 25.) Yhdeksi suurimmaksi ongelmaksi voi siis summata viestinnän ja sen puutteen, mikä taas on yhteydessä sitoutumiseen. Strategian toteutumisen olennainen osa on, miten organisaation eri osat saavat otteen siitä. (Valpola ym. 2010, 25-26.) Strategia ohjaa organisaation työtä, joten kaikki strategiaa ja strategiatyötä epäselväksi tekevät asiat, strategian epäselvä kieli ja liian yleisellä tasolla laadittu strategia ovat strategian toteutumisen esteenä. Nämä asiat voivat aiheuttaa työntekijöissä tunteen, että strategia ei liity heidän työhönsä eikä heidän tekemiinsä päätöksiin. Hyvä strategia ja onnistunut strategiatyö liittävät strategian jokaisen työntekijän jokaiseen työpäivään. (Mantere ym. 2006, 22.)

Useissa organisaatioissa strategiatyö mielletään lähinnä strategian suunnitteluksi ja perinteisesti strategiasta on tehty erillinen projekti. Kuitenkin useimmat strategiatyön ongelmat liittyvät siihen, ettei strategiaa ajatella osana päivittäistä toimintaa. Strategian ja organisaation päivittäisen työn välistä yhteyttä ei nähdä. (Kehusmaa 2010, 25-27.) Strategiaa ei tulisi eristää erilliseksi hankkeeksi, johon palataan harvoin. Toimintaympäristön nopeat ja tiheät muutokset aiheuttavat sen, että strategian ja operatiivisen toiminnan tiukka rajaveto ei ole tarkoituksenmukaista tai kannattavaa. Strategiaan tulisi palata jopa viikoittain ja sen tulisi elää muutoksien mukana. Tämä ei tarkoita strategian muuttamista ja tavoitteiden vaihtumista viikoittain, vaan sitä, että strategialinjauksien toteuttaminen käytännön toiminnoissa otetaan huomioon strategiaa laadittaessa. Strategia voidaan nähdä muutoksena, joka siihen kirjattujen keinojen ja valintojen kautta jatkuvana työnä johtaa organisaation sen haluttuun päämäärään. (Kehusmaa 2010, 27-28.)

Organisaatioiden, joiden tavoitteena ei ole voitontavoittelu, kuten Rikosseuraamuslaitos, pitää kiinnittää erityistä huomiota strategiansa yleismaailmallisuuteen. Kun voitontavoittelu ei ole organisaation selkeä päämäärä, sen strategiasta voi tulla lista toimialan yleisistä ongelmista ja ohjelmanjulistus, jolloin pääosassa eivät ole ne asiat, jotka organisaation työntekijöiden tulisi ottaa huomioon jokapäiväisessä työssään. Tällainen strategia voi onnistuessaan innostaa toimijoita, mutta sillä on puutteita. Strategiasta ei tällöin löydy yhteyttä organisaation päivittäiseen työhön eikä yksittäinen työntekijä voi tukeutua siihen toteuttaessaan strategiaa eli tehdessään tiedostettuja tai tiedostamattomia valintoja työssään. Kun strategiasta käy selkeästi ilmi organisaation keskeiset painotukset ja miten yksittäinen työntekijä pystyy niihin omilla valinnoillaan vaikuttamaan, on valintojen priorisointi helpompaa. (Mantere ym. 2006, 21.)

4 Muutosjohtaminen

Muutosta tapahtuu kaikkialla ja koko ajan. Erityisesti työelämässä muutosta tapahtuu joka tasolla ja leveydellä. Muutos voi olla pientä tai kookasta ja sitä voidaan johtaa ja hallita mo-

nin eri tavoin. Merkittävää on myös, miltä tasolta muutosta tarkkaillaan. (Juuti & Virtanen 2009, 7.) Organisaatioiden muutos nähdään yhä enemmän pysyvänä ilmiönä, joka leimaa organisaatioiden toimintaympäristöä. Samalla kun muutoksesta on tullut arkipäivää, on kyky sopeutua muutokseen noussut menestymisen keskeiseksi osatekijäksi niin organisaation kuin yksittäisen työntekijän kannalta. (Mattila 2007, 9.)

Käytännön muutos ei synny analyysien ja raporttien tekemisellä. Tästä seuraa, että on käytännössä mahdotonta kirjoittaa tarkkaa menestysreseptiä onnistuneen muutoksen läpikäymiseen, koska kaikki riippuu kyseessä olevasta organisaatiosta, sen rakenteesta, johtamis- ja organisaatiokulttuurista sekä sen kehittämisen dynamiikasta. (Juuti & Virtanen 2009, 140.) Ihminen haluaa pyrkiä parempaan ja poistaa elämäänsä liittyviä pulmia. Muutosvoima kumpuaa tästä halusta. Organisaatioissa johdon tehtävänä on visualisoida tilanne, jossa pulmat on poistettu eli parempi tila. Johdon tulee myös antaa tälle muutokselle sanat ja keinot sekä elää henkilöstönsä kanssa muutoksessa matkalla kohti kaukaista visiota. (Juuti & Virtanen 2009, 145.) Jokaisen organisaation haasteet ovat erilaisia ja vaihtelevat organisaation luonteen ja jopa tilanteen mukaan, koska jokaisella organisaatiolla on omat erityispiirteensä (Kehusmaa 2010,25).

Muutoksille tulisi antaa aikaa ja perustella ne hyvin. Mikäli seuraavaan muutokseen valmistaudutaan jo ennen kuin edelliseen on totuttu ja useita muutoksia toteutetaan nopealla tahdilla peräkkäin, työntekijät eivät enää tunne hallitsevansa töitään. Tämä voi helposti johtaa loppuun palamiseen, stressaantumiseen tai ainakin kielteisen suhtautumisen syntyyn työtä kohden. (Juuti & Virtanen 2009, 137.)

Koko vankeinhoitoa kokonaisvaltaisesti muuttanut uudistus koettiin vuonna 2006 uuden vankeuslain myötä. Uudistuksen koettiin lisäävän paperitöitä ja etenkin muuttavan vankeinhoitoesimiehien (nykyisin rikosseuraamusesimiehien) työnkuvaa. Lakimuutoksen jälkeen ainakin aluksi katsottiin joidenkin vankeinhoitoesimiehien keskittyvän työssään vain uuteen vankeuslakiin. Kaiken kaikkiaan koettiin, että uuden vankeuslain myötä tuli liian paljon organisaatiouudistuksia liian vähässä ajassa. Näiden oppiminen, omaksuminen ja soveltaminen veivät paljon aikaa ja energiaa organisaation joka tasolla. Hyvänä uudessa vankeuslaissa pidettiin vankeinhoidon ja muiden viranomaisten välisten suhteiden parantamista sekä kuntoutuspuolen huomioimista. (Junninen 2008, 108-109.) Vankiloiden turvallisuuteen liittyen on mainittu jatkuvasti muuttuvan lainsäädännön ja ohjeistuksen aiheuttavan koulutustarvetta ja edellisten uudistuksien jäämistä uusien jalkoihin. Uudistuksia tehdään koko organisaation tasolla ja kaikilla sektoreilla, joten tämä huoli on koko rikosseuraamusalan laajuinen. Työntäyteisessä arjessa ei ehditä tutustua uudistuksiin ja tehdä niiden vaatimia muutoksia ennen kuin seuraava uudistus on jo tulossa. (Junninen 2008, 102.)

4.1 John Kotterin kahdeksan askelta

Eri organisaatioissa ja sen eri tasoilla ihmiset näkevät ja kokevat muutoksen johtamisen eri tavoin. Myös muutoksen johtamisen haasteiden kirjo on laaja. Mikäli nämä näkemykset eri tahojen välillä ovat hyvin erilaisia, ei organisaatiossa jää tilaa eri tahojen väliselle dialogille. Kuitenkin keskusteleva johtajuus voi saada aikaan tuloksia, jotka ohjaavat organisaatiota vuosikymmenten ajan samaan suuntaan, vaikka toimintaympäristö muuttuisikin. (Juuti & Virtanen 2009, 140.) Organisaation yritys vastata toimintaympäristönsä muutoksen tuomiin haasteisiin on pohjimmiltaan syy organisaatiomuutoksiin (Niemi ym. 2008, 146). Organisaatiomuutoksen onnistunut läpivienti vaatii onnistunutta muutosjohtamista, mikä kuitenkin on haasteellisin johtamisen muoto.

Ei siis ihme, että muutosjohtaminen epäonnistuu niin usein eikä muutos toteudu suunnitellusti. Muutoksen johtamisen onnistumiselle ei ole yksinkertaista kaavaa, joka toimisi joka organisaation kohdalla, koska jokainen muutos ja jokainen organisaatio on erilainen. Voidaan kuitenkin löytää keinoja, joilla muutoksen johtamisen onnistumisen todennäköisyyttä voidaan parantaa. (Juuti & Virtanen 2009, 142.) Muutoksia ei tehdä hetken mieltäjohteesta tai yhden henkilön tahdosta johtuen, vaan useimmiten muutokset ovat organisaatiolle välttämättömiä ja niille on olemassa hyvät perusteet. Kuitenkin usein ne aiheuttavat henkilöstössä vastarintaa ja muutoksia on vaikea toteuttaa tai ne epäonnistuvat. Muutoksia on mahdollista toteuttaa myös onnistuneesti, mutta se vaatii panostusta ja keskittymistä. (Hyppänen 2007, 226.)

Muutosjohtamisen asiantuntija John Kotter on nimennyt kahdeksan askelta, joiden kulkeminen oikeassa järjestyksessä edesauttaa ja jopa mahdollistaa muutoksien onnistuneen läpiviennin. Kotterin mukaan vaikeimmat askeleet ovat kaksi ensimmäistä askelta. Useimmat muutoshankkeet epäonnistuvat jo näiden askeleiden kohdalla, jotka ovat muutoksen välttämättömyyden korostaminen sekä vahva vetäjäjoukko. Ensimmäiseksi on perusteltava muutoksen tarve ja etenkin sen välttämättömyys. Jos muutos ei ole välttämätön, ei sitä tarvitsisi toteuttaa. Tässä kohdassa on myös nähtävä ja nimettävä muutoksen mahdolliset esteet sekä varauduttava niihin. Toinen askel perustuu siihen, että etenkin organisaation ylimmän johdon on oltava sitoutuneita muutokseen ja uskottava sen aikaansaamiin tuloksiin. Tämän sitoutuneisuuden ja tuen on oltava paitsi todellista, myös näkyvää, jotta henkilöstökin voi siihen luottaa. Kolmas askel on tehdä näkyväksi konkreettinen kuva tulevasta toimintatavasta. Tämä on haasteellisinta silloin, kun luodaan aivan uusia käytäntöjä, mutta tarpeellista jokaisen muutoksen yhteydessä. Tulevien toimintatapojen selkiyttämisen ja konkretisoinnin lisäksi tässä vaiheessa tulisi esittää selkeästi uusilla toimintatavoilla saavutettavat edut ja hyödyt koko organisaation kannalta. (Hyppänen 2007, 226-227.)

Neljäs askel on viestintä. Sen tulisi kestää samanlaisena koko muutoshankkeen ajan ja siihen on panostettava, jotta se on suunniteltua ja toimivaa. Viestinnän merkitystä ei tule aliarvioida.

da. Viestin on pysyttävä samanhenkisenä ja samansuuntaisena viestijästä tai viestinnän kohteesta riippumatta, vaikka viestiä on toistettava useasti ja käytettävä mahdollisimman erilaisia viestintäkanavia. Viides askel on muutoksen kohteena olevien henkilöiden osallistaminen. Organisaation ylin johto voi tehdä muutoksen suunnan näkyväksi ja perustella sen hyvin, mutta henkilöstön osallistaminen auttaa sen sitouttamisessa muutokseen. Henkilöstöllä on myös paljon sellaista tietoa ja ideoita muutoksen toteuttamisessa käytännössä, mitä johdolla ei välttämättä ole tai he eivät ole ottaneet huomioon. Paitsi sitouttaa henkilöstöä muutokseen, antaa osallistaminen henkilöstölle enemmän tietoa muutoksesta sekä vaikuttamisen kokemuksia. (Hyppänen 2007, 227.)

Kuudes askel on pientenkin edistysaskeleiden esille nostaminen, seitsemäs uusien toimintatapojen vahvistaminen ja kahdeksas uusien toimintatapojen vakiinnuttaminen. Nämä kolme viimeistä askelta sopivat ennen kaikkea muutoksen jälkeiseen aikaan, muutoksen tuomien onnistumisien esilletuomiseen sekä muutoksen tulosten vakiinnuttamiseen. Näissä askelissa organisaation johto ja esimiehet viestivät kannustavalla otteella ja suuntaavat katseet tulevaisuuteen. Tämä viestintä suuntautuu erityisesti niihin henkilöihin, jotka vielä ovat epäluuloisia muutoksen suhteen ja aiheuttavat muutosvastarintaa. (Hyppänen 2007, 227.)

4.2 Muutosvastarinta

Muutosvastarinta on luonnollinen osa muutosta. Sen esiintymistä ei tulisi pelätä, vaan pureutua sen syihin ja muuttaa se voimavaraksi. Muutosvastarinta ei useimmiten vastusta juuri kyseessä olevaa muutosta, vaan muutosta yleisesti tai tapaa, jolla muutos toteutetaan. Työntekijöiden mielessä saattaa risteillä erilaisia kysymyksiä, kuten ”Millaiseksi työkuvani muuttuu?”, ”Osaanko uusia työtehtäviäni?” tai ”Mitä tapahtuu työtovereilleni?”. Yksi yleisimmistä syistä muutosvastarinnalle onkin tietämättömyys ja epävarmuus tulevaisuudesta. Tätä tilannetta voidaan helpottaa onnistuneella viestinnällä. Myös Kotterin muut askeleet, kuten tulevaisuuden eli muutoksen jälkeisen ajan selkeyttäminen ja johdon sekä esimiehien sitoutuminen muutokseen voivat sopeuttaa henkilöstöä muutokseen ja vähentää muutosvastarintaa. (Hyppänen 2007, 228-229.) Muutosvastarinnan ja epävarmuuden vähentämiseksi olisi tärkeää viestiä ja informoida silloinkin, kun mitään informoitavaa ei ole, koska ihminen sietää paremmin jopa varmaa huonoa tietoa kuin ei tietoa ollenkaan (Tiirikka 2010, 14). Moniin kysymyksiin vastaukseksi riittää asioiden keskeneräisyydestä ja ajantasaisesta tilanteesta ilmoittaminen, vaikka lopullisia päätöksiä tai suuria uutisia ei vielä olisikaan kerrottavana. Asiallista tiedottamista ja vuoropuhelun mahdollisuutta arvostetaan aina. (Mantere ym. 2006, 45.)

Myös muutosvastarinnan syitä on tarpeen tarkastella sen esiintymisen yhteydessä. Näitä voivat olla vaikeus luopua tutusta ja turvallisesta, pelko oman työpaikan menettämisestä, väärinymmärretty muutoksen sisältö tai seuraus, arvostiriita organisaation ja sen jäsenten välil-

lä, tiedon puute tai pärjäämättömyyden pelko. (Mattila 2007, 22.) Yksinkertaisimmillaan syitä ovat tottumus, vakauden kaipuu sekä väärinkäsitykset ja näkemyserot. Selkeitä syitä ovat pelko taloudellisten etujen ja arvovallan menettämisestä sekä se, että muutoksen ei nähdä tuottavan mitään etuja. Lisäksi syvemmällä piileviä syitä voivat olla tuntemattoman pelko sekä pelko uuden oppimisesta ja epäonnistumisesta. Muutosvastarinta kumpuaa yleensä uuden tilanteen tuomista muutoksista ja peloista niihin liittyen, kuten työmäärän lisääntyminen, työtahdin kiihtyminen, resurssien vähentyminen tai kiireen lisääntyminen. (Hyppänen 2007, 228-229.) Lisäksi muutoksen vaatima panostus voi näyttäytyä henkilöstölle liian isolta muutoksen tuottamiin hyötyihin nähden. Muutosvastarinnan syyt ja tasot riippuvat kyseessä olevan organisaation erityispiirteistä. (Mattila 2007, 22.) Muutosvastarinta voi olla myös puhtaasti reagointia yllättävässä tilanteessa eikä niinkään muutoksen vastustamista (Mattila 2007, 23).

4.3 Motivointi

Henkilökunnalle asetetut realistiset tavoitteet motivoivat henkilökuntaa aikaansaamaan muutosta. Näiden tavoitteiden ja henkilöstön toiminnan muutokset tulee myös yhdistää organisaation tavoitteisiin ja esittää henkilökunnalle tavoitteiden suhde toisiinsa. Näin henkilökunnalle annetaan työkalut ymmärtää oman toimintansa vaikutus organisaation muutokseen. Koko organisaation motivoiminen muutokseen onkin tärkeä keino onnistuneen muutoksen aikaansaamiseksi. (Niemelä ym. 2008, 147-148.) Organisaation jäsenten suhtautuminen muutokseen riippuu myös muutoksen arvioidusta panos-tuotossuhteesta. Muutoksen tullessa jäsen arvioi tietoisesti tai tiedostamattaan muutoksen vaatiman työmäärän, muutoksen tuotot ja erityisesti näiden suhteen toisiinsa. Jos muutos vaatii vähän panoksia ja tuottaa vähän hyötyä, siihen suhtaudutaan välinpitämättömästi. Muutoksen vaatimien uhrauksien ja hyötyjen molempien ollessa suuret, ajautuu organisaatio konfliktiin. Suuria panoksia vaativa ja pieniä hyötyjä tuottava muutos aiheuttaa luontaista vastarintaa. Jos taas muutoksen tuottama hyöty on suurta ja uhraukset vähäisiä, saa se kannatusta organisaation jäsenten keskuudessa. (Mattila 2007, 18.)

Muutoksen ja organisaatiomuutoksen lähtökohta on teoreettinen. Organisaation johto arvioi ja analysoi, mihin suuntaan organisaation tulisi muuttua ja esittelee päätelmänsä työntekijöille. Vaikka johto esittelisi hyvin perustellut analyysinsä ja syyt, miksi ihmisten tulisi muuttaa käyttäytymistään muutoksen aikaansaamiseksi, ei tämä automaattisesti tarkoita organisaatiomuutoksen ja ihmisten käyttäytymisen muutoksen tapahtumista käytännössä. Sen sijaan ihmiset, joiden käyttäytyminen perustuu heidän omiin kokemuksiinsa ja ammatilliseen näkemykseensä, pitävät johdon esittämiä perusteita virheellisinä ja liian kaukana käytännön työstä olevina eivätkä näihin kokemuksiin perustuen muuta käyttäytymistään ja työskentelyään. He luottavat enemmän omiin kokemuksiinsa ja havaintoihinsa. (Juuti & Virtanen 2009, 141.)

Muutokset ja etenkin niiden suuri määrä on nykyään jo arkipäivää. Työntekijät ovat tottuneet siihen, että muutokset seuraavat toisiaan. Tästä on seurannut se, että ihmiset pyrkivät vain tekemään työnsä muutoksista suuremmin välittämättä, jotta kykenevät jotenkin sopeutumaan muutokseen. Lisäksi työntekijät uskovat näkevänsä johdon kauniiden puheiden taakse näiden valtapeliin ja todellisiin motiiveihin. Tämä taas johtaa siihen, että yksilö voi menettää uskonsa omaan ammattiinsa sekä organisaatioonsa, vaikei näkyvästi asetukaan poikkiteloin johdon tavoitteiden eteen. Tällainen näkymätön, henkilön ajatuksissa tapahtuva vastustaminen on yhtä haitallista organisaatiolle kuin näkyvä vastustaminenkin. Hiljainen johdon näkemysten vastustaminen voi aiheuttaa ongelmia myös yksilön tasolla. Se vaikuttaa työhyvinvointiin ja voi aiheuttaa loppuun palamista ja kyynistymistä. (Juuti & Virtanen 2009, 141.) Tämä yksilöiden syvällä sisimmässä tapahtuva organisaation vastustus on vain yksi vastustuksen muoto, jota johdon esittämät muutospuheet usein kohtaavat. Kuitenkin jo hiljainen sitoutumattomuus tavoitteisiin voi olla esteenä muutoksen toteutumiselle. Lisäksi vastustusta esiintyy suoraan vastapuheena henkilöstöryhmien keskuudessa. Harvoin nämä puheet esitetään suoraan johdolle, mikä on omiaan hämärtämään sitä sanomaa, jota johto haluaisi organisaatiolleen viestittää. Sanomaa sekoittaa tehokkaasti myös johdon ja alaisten välissä työskentelevien esimiesten puheet, joissa he joutuvat ottamaan huomioon sekä omien esimiestensä että alaisensa näkökulmat säilyttääkseen yhteyden näihin molempiin. (Juuti & Virtanen 2009, 141-142.) Muutosjohtamisen tärkeimmäksi välineeksi tuntuu useissa yhteyksissä nousevan viestintä.

4.4 Viestintä

Johdolla ja muulla henkilöstöllä on useimmiten eri käsitykset organisaatiosta ja sen toimivuudesta. Tämä on osoitettu useilla empiirisillä tutkimuksilla. Johdon käsitys organisaatiosta on usein paljon myönteisempi kuin muiden henkilöstöryhmien. Tämä sekä viestinnän haasteet johdon ja muiden henkilöstöryhmien välillä vaikeuttavat yhteisymmärrykseen pääsemistä organisaation asioista. Viestinnän onnistumiseen ja sujuvuuteen kohdistuu erityisiä paineita juuri muutostilanteissa. (Juuti & Virtanen 2009, 141.) Muutoksesta tiedottamisen ei tulisi olla yksisuuntaista ja ylhäältä henkilökunnalle annettua ohjeistusta ja määräyksiä, vaan parhaimmillaan muutoksesta tiedottaminen on monipuolista ja positiivista vuoropuhelua (Niemelä ym. 2008, 147-148). Vaikean muutoksen läpikäyneen organisaation alempien portaiden henkilöstön mielestä vikaa löytyy erityisesti johdosta, joka muuttaa suuntaa jatkuvasti ja on irtaantunut arjesta sekä esimiehistä, jotka ovat liian kiireisiä tai epävarmoja. Ongelmallista on se, että kaikki organisaation ryhmät elävät eri todellisuudessa, jolloin yhteistä, onnistunutta vuoropuhelua on vaikea saada aikaiseksi. (Mattila 2007, 18.) Viestintä on tärkeää senkin takia, että jos johto ei kerro työntekijöille mitään, syntyy faktatiedon tilalle juoruja ja huhuja. Epävarmuus ja stressi lisääntyvät tiedon puuttuessa. Tärkeää on, että johto ja esimiehet jalkautuisivat henkilöstön pariin vastaamaan heidän epävarmuuteensa. Johdon on viestiessään otettava

huomioon myös, että he ovat jo ehtineet sulatella tietoja kertoessaan niistä alaisilleen ja alaisten mahdolliset tunnekuohut ovat vasta tulossa. (Tiirikka 2010, 14.)

Viestinnän onnistumisen tärkeyteen liittyy myös johtamistutkija John Kotterin ohje muutoksen johtamiseen. Hänen neuvonsa johdolle on vedota ennemmin ihmisten tunteisiin, kuin viestiä näille loogisin ja analyyttisin viestein. Kotterin mukaan ihmiset muuttavat käyttäytymistään havainnoimisen ja kokemisen kautta, eivätkä analysoinnin ja ajattelun kautta. Ihmisten tulee itse kokea nykyinen tilanne epätydyttävänä muuttaakseen käyttäytymistään tavoitteenaan tilanteen muutos. Oikeastaan kyse on mahdollisuuksien selkeyttämisestä ja ihmisten innostamisesta ajattelemaan omaa tilannettaan. (Juuti & Virtanen 2009, 142.)

Ihmisten tunteisiin ja heidän kokemusmaailmaansa vaikuttaminen ei ole yksinkertaista. Se vaatii samalla aaltopituudella olemista sekä toisen tunnetiloihin asettumista. Päästäkseen samalle aaltopituudelle henkilöstönsä kanssa on johdon tunnettava organisaationsa ja sen työntekijät hyvin, tunnettava heidän kokemusmaailmansa ja kyettävä asettumaan henkilöstön asemaan. Johdon on oltava kykenevä kuulemaan ja ottamaan vastaan henkilöstön toiveet ja tunteet, ne kielteisetkin. Juuti ja Virtanen ovat todenneet hyvän johtajan olevan ”henkilö, joka tarttuu yhteisössä olevaan tunnetilaan ja pyrkii työstämään sitä yhteisön perustehtävän suuntaan. Hyvä johtaja on siis samalla aaltopituudella muiden ihmisten ajatusten ja tunteiden kanssa sekä työstää oman itsensä ja vuorovaikutustaitojensa avulla johtamiensa ihmisten kokemusmaailmaa kohden työyhteisön perustehtävää”. (Juuti & Virtanen 2009, 142-143.) Rikosseuraamuslaitoksen henkilöstöbarometristä saatujen tulosten perusteella Rikosseuraamuslaitos on kiinnittänyt huomiota johtamiseen ja sen myötä tiedonkulkuun. Palautteen antaminen on pyritty ottamaan mukaan työntekoon joka päivä. (Lind 2010, 10.)

4.5 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on monimerkityksellinen kokonaisuus jolla kuvataan mm. työntekijän jaksamista ja työympäristön toimivuutta ja toisaalta näissäkin esiintyviä häiriötiloja. Painopisteeseen vaikuttaa myös tarkasteluun valittu näkökulma. Työterveyslaitos jaottelee työhyvinvoinnin mm. yksilön ja työyhteisön työhyvinvointiin ja työn imun käsitteeseen. (Työhyvinvointi 2011.) Yksilön työhyvinvoinnin rakennuspalikoita ovat innostus työtä kohtaan sekä viihtyvyys työssä, joista rakentuu mielihyvän kokemus omasta työstään. Näiden vastakohtana ovat leipiintyminen työhön, työstressi ja siitä johtuva työuupumus. (Yksilön työhyvinvointi 2011.)

Työn mielekkyyteen vaikuttaa yksilön toimet muun muassa vapaa-ajan käytöstä työstä palautumiseen. Yksilön työhyvinvointi on myös tiiviisti linkittynyt työyhteisön hyvinvointiin. Työyhteisön hyvinvointi muodostuu organisaation kaikkien tasojen toimista, jotka lisäävät työntekijöiden työssään kokemaa mielihyvää. Työyhteisön hyvinvointia edistää tehokas tiedonkulku sekä toimiva vuorovaikutus eri tahojen välillä. Muutokset työyhteisössä, työnkuvassa ja orga-

nisaatiossa ovat väistämättömiä, mikä asettaa työyhteisölle vaatimuksen hallita muutoksia tehokkaasti ja kehittää toimintaa ratkaisukeskeisesti tulevaisuuteen suunnaten. Henkilöstön tulisi kokea työssään itsenäisyyttä ja onnistumisen kokemuksia. Tämän aikaansaamiseksi on kiinnitettävä huomiota työn järjestelyyn ja johtamiseen, työyhteisön toimintaan sekä vuorovaikutukseen. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi tuntea organisaation tavoitteet ja oman vastuunsa voidakseen täysipainoisesti työskennellä yhteisiä tavoitteita kohti. (Työyhteisön työhyvinvointi 2011.)

4.5.1 Työhyvinvointi rikosseuraamusalalla

Rikosseuraamusviraston julkaisun Suomalaisten vankiloiden turvallisuus (Junninen 2008) mukaan yksi suurimmista henkilökuntien välisistä ongelmista on kommunikoinnin puute. Omat ammattiryhmänsä pitävät palavereja ja keskustelevat vankilan ja vankien asioista, mutta näitäkin harvoin. Vankilan kuntoutus-, koulutus- ja sosiaalityöntekijät pitävät omia palavereitaan ja vankeinhoitoesimiehet (nykyisin rikosseuraamusesimiehet) ja vartijat omiaan. Kummallakin ryhmällä olisi mahdollisuus osallistua toisen ryhmän palaveriin, mutta käytännössä näin tapahtuu harvoin. Haastattelujen perusteella julkaisussa todetaan, että henkilökunta kommunikoi ja palaveeraa omassa ryhmässään riittävästi, mutta esimerkiksi kuntoutus- ja valvontasektorit tekevät sen omissa ryhmissään, jolloin kommunikointi ja informaation kulku eri ryhmien välillä jää vähäiseksi. Eri ammattiryhmien vuorovaikutus toimii siis huonosti, mikä ilmenee myös henkilöstöbarometrista. Pienemmissä laitoksissa vuorovaikutus toimii paremmin kuin suuremmissa. (Junninen 2008, 89-91.)

Vankiloiden henkilökunta kaipaa toimia henkisen työhyvinvointinsa parantamiseksi. Erityisesti isommissa vankiloissa koettiin henkilöstöryhmien väliset välit viileiksi ja ryhmät eriytyneiksi. Toisissa laitoksissa syyt olivat arkkitehtoniset ja toisissa henkilöstöryhmien väliset tai ryhmien sisäiset henkilökemiat. Esille nousi myös huoli nuorempien ja vanhempien työntekijöiden eriarvoisuudesta. Työntekijät kokivat, että vanhemmat työntekijät saavat aina työskennellä halutuissa ja oletetusti helpommissa työtehtävissä ja että vanhan ja uuden henkilöstön välillä vallitsi luottamus- ja arvostuspula. Nuoremmat työntekijät kokivat, että heidän ammattitaitoaan kyseenalaistetaan koko ajan. Toisaalta henkilökunta ei ole kovin innostunut jo tehdyistä ja tekeillä olevista projekteista työhyvinvoinnin parantamiseksi. (Junninen 2008, 88-90.)

Yleisesti tuntuu olevan vallalla käsitys, että vankeinhoidon uudistukset ja niiden myötä tulevat uudet työtehtävät vähentävät henkilökunnan aikaa vankien kanssa tehtävästä lähityöstä (Junninen 2008, 93; 102; 106). Henkilökunnan jaksamista rasittava ja hyvin tiedossa oleva ongelma on henkilöstöpula. Valvontahenkilöstössä pulaa on muun muassa virkojen vähyyden ja sairauspoissaolojen takia, mikä rasittaa ylitöitä tekevää henkilökuntaa entisestään. Jatkuvasti lisääntyvä paperityö, joka yhdistetään erilaisiin uudistuksiin ja muutoksiin, rasittaa erityisesti vankeinhoitoesimiehiä (nykyisin rikosseuraamusesimiehiä) ja tämä heijastuu taas van-

ginvartijoihin. Työntekijöiden mielestä kaikki aika, joka menee lomakkeiden täyttämiseen, tietokoneelle syöttämiseen ja näiden asioiden oppimiseen on pois vangiin kanssa tehtävästä lähtyöstä. (Junninen 2008, 93.)

Yleisesti vankeinhoidossa keskustellaan jatkuvasti kuntouttamisen ongelmasta. Kuinka vankia kuntoutetaan? Miten kuntoutuksen tuloksia mitataan? Onko kuntoutuksella tuloksia? (Junninen 2008, 96-97.) Rikosseuraamuslaitoksen uusi strategia painottaa entistä enemmän kuntoutuksen näkökulmaa ja painottaa juuri suljetun vankilan roolia kuntoutuksen ja vapauttamispolun alullepanijana. Olisi siis ensiarvoisen tärkeää selkeyttää myös kuntoutuksen roolia ja merkitystä kaikille rikosseuraamusalan organisaation tasoille ja henkilökunnalle. Etenkin kuntoutuksen monimuotoisuus, esimerkiksi vankila-aikaisen työssäkäynnin ja henkilökunnan ja vangin välisen kommunikaation kuntouttava merkitys, tulisi tehdä näkyväksi.

Vuonna 2010 julkaistiin tutkimus naisten ja miesten kokemuksista työhyvinvoinnista ja tasa-arvosta rikosseuraamusalalla. Tutkimuksessa havaittiin vankeinhoidon työntekijöitä huolestuttavan kasvava työmäärä alati pieneneviin resursseihin nähden. Kritiikkiä aiheutti siis sekä koettu työntekijöiden vähyys että kiireen, työmäärien ja henkisen rasituksen kasvaminen. Vankeinhoitolaitoksen miehet kokivat muun muassa henkisen rasituksen lisääntyneen. He kokivat epävarmuutta organisointiin ja omaan jaksamiseen liittyen, palkkauksestaikin oltiin huolissaan. Kiireen lisääntyminen oli huomattu alalla, yli puolet tutkimukseen osallistujista koki, että oma työ on muuttunut kiireisemmäksi ja niin ikään puolet koki haluavansa suorittaa tehtävänsä paremmin mutta resurssit ja aika eivät tähän riittäneet. (Autio ym. 2010, 54-58.)

Vankeinhoidossa oman työn suunnittelun koettiin toimivan kohtalaisesti. Sen sijaan mahdollisuudet vaikuttaa omaa työtä koskeviin muutoksiin jo suunnitteluvaiheessa näyttäytyivät kehittämisenä vankiloiden työntekijöiden näkökulmasta. Mahdollisuudet itsensä ja osaamisensa kehittämiseen nähtiin vankeinhoidossa huonompina kuin rikosseuraamusalalla yleensä. Tutkimuksen aikana meneillä ollut organisaatiomuutos lienee vaikuttaneen tulokseen sillä henkilökunta ei ole välttämättä kokenut, että he ovat voineet vaikuttaa organisaatiomuutoksen kulkuun ja päämääriin tarpeeksi. (Autio ym. 2010, 100-102.)

Rikosseuraamusalan kokemuksiin työhyvinvoinnista heijastuvat organisaatiomuutoksen sekä tuottavuusohjelman aiheuttamat muutokset ja lisääntynyt paine. Erityistä huolta vastaajat ilmaisivat juuri henkilöstöresurssien riittävyydestä: vankiluku ei ole vähenemässä radikaalisti, mutta silti henkilöstöä vähennetään. Vankeinhoidossakin tarvitaan tästä syystä työn organisoimisen kehittämistä sekä työhyvinvointia kehittäviä käytänteitä kuten työnohjausta. Tutkimuksen mukaan vankiloiden valvontatyöntekijät olivat koko rikosseuraamusalalla vähiten tietoisia työnohjauksen mahdollisuudesta ja työnohjauksen hyödyntäminen oli alan vähäisintä, mahdollisesti työkaluttuudesta johtuen. (Autio ym. 2010, 61-63.)

5 Tutkimuskysymykset ja aiheen raja

Opinnäytetyöllä on kaksi tutkimuskysymystä. Ensimmäinen tutkimuskysymys on Rikosseuraamuslaitoksen uuden strategian vaikutus vanginvartijoiden arjessa. Opinnäytetyössä selvitetään, ovatko vartijat tutustuneet strategia-asiakirjaan, mutta ennen kaikkea avataan strategia vanginvartijan arjen näkökulmasta, jotta sen vaikutusta voidaan kartoittaa. Toinen tutkimuskysymys on miten vanginvartijat näkevät oman alansa tulevaisuuden Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan peilattuna.

Halusimme keskittyä opinnäytetyössämme vanginvartijoiden näkökulmien avaamiseen, koska he tekevät päivittäin töitä vankien kanssa ja ovat Rikosseuraamuslaitoksen suuri ammattiryhmä. Rajasimme opinnäytetyömme koskemaan Turun vankilan vanginvartijoita, koska olimme aineistoa kerätessämme molemmat töissä kyseisen laitoksen tiloissa. Kyselyä ja haastattelurunkoa rakentaessamme pyrimme rajaamaan käsiteltyihin asioihin Rikosseuraamuslaitoksen strategiasta 2011-2020 vain vanginvartijan työhön suoraan vaikuttavat asiat.

6 Opinnäytetyön toteutus ja aineistonkeruu

Opinnäytetyön aineistonkeruun pääpaino on koko prosessin ajan ollut kvalitatiivisissa tutkimusmenetelmissä. Vanginvartijoiden omille näkemyksille ja tulkinnoille haluttiin antaa ennakoluulottomasti tilaa, jotta aihe avautuisi koko mittakaavassaan eikä mielenkiintoisia näkemyksiä karsiutuisi tutkielman ulkopuolelle. Aluksi aihetta haluttiin lähestyä kuitenkin kvantitatiivisesta näkökulmasta.

Kvantitatiivisia eli määrällisiä tutkimusmenetelmiä käytettäessä ollaan kiinnostuneita syy- ja seuraussuhteista sekä luokittelusta ja tutkimus tehdään usein kyselytutkimuksena suurelle kohderyhmälle. Tällä tutkimusmenetelmällä pyritään tuottamaan yleistettävissä olevaa tietoa, jota edellyttää tarpeeksi iso vastaajajoukko. Tulokset esitetään numeerisesti ja ne ovat helposti tulkittavissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 135-140.)

Opinnäytetyön aineistonkeruu aloitettiin Turun vankilan vanginvartijoille lähetettävällä kyselylomakkeella, jotta saataisiin kerättyä yleistettävissä olevaa tietoa strategiaan tutustumisesta sekä vaikutuksesta vanginvartijoiden työhön. Kyselylomakkeella haluttiin löytää vastauksia asetettuihin kysymyksiin laajemmalla otannalla kuin haastatteluissa. Tarkoituksena oli hyödyntää kyselylomakkeella kerättyä tietoa laadittaessa teemahaastatteluiden runkoa.

Opinnäytetyössä kyselylomakkeen tarkoituksena on tukea teemahaastatteluja kerättävää aineistoa, joka muodostaa opinnäytetyön pääasiallisen aineiston. Kvalitatiivisen tutkimuksen

ominaispiirteitä ovat mm. aineistolähtöisyys ja hypoteesittomuus, eli lähtökohtana on kohdata aineisto ilman ennakkoasenteita ja rakentaa aineiston pohjalta kuvaa todellisuudesta (Eskola & Suoranta 2008, 19).

Kvalitatiivinen tutkimus toteutetaan usein haastatteluin pienelle otosryhmälle, tässä opinnäytetyössä kuudelle vanginvartijalle. Opinnäytetyössä on tarkoituksena kerätä vanginvartijoiden kokemuksia ja näkemyksiä, joiden perusteella voidaan hahmottaa strategian ja linjausten vaikutusta vanginvartijan arkeen. Suunta on siis laadullisen tutkimuksen mukaisesti induktiivinen eli empiriasta kohti mahdollisia hypoteeseja.

Opinnäytetyön keskiössä oleva strategia on vasta julkaistu eikä vanginvartijoiden kokemuksia alan muutoksista ole lähiaikoina kartoitettu. Tästä syystä opinnäytetyössä päädyttiin syventymään rajattuun määrään haastateltavia, jotta ilmiön eri ulottuvuudet aukeaisivat johtamisen, koulutuksen sekä jatkotutkimuksien hyödynnettäväksi. Teemahaastattelut soveltuvat hyvin tähän tarkoitukseen niiden antaessa tilaa syvälliselle keskustelulle haastattelujen kuitenkin seuratessa samaa runkoa.

6.1 Kysely

Vanginvartijoille lähetetyn kyselylomakkeen ensimmäiset kysymykset koskivat vastaajien perustietoja, jotta vastausten ryhmittely esimerkiksi sukupuolen tai virkavuosien perusteella olisi mahdollista. Kysymykseen strategiaan tutustumisesta oma-aloitteisesti tai työnantajan aloitteesta vastattiin kyllä tai ei vaihtoehdoin. Muuten kysely muodostui väitteistä, joihin vastattiin viisiportaisella asteikolla akselilla Täysin samaa mieltä - Täysin eri mieltä. Tämä asteikko toi esiin pienemmätkin aste-erot vastauksissa ja antoi vastaajalle enemmän liikkumavaraa vastauksissaan. Harkitsimme En osaa sanoa -vaihtoehdon jättämistä pois lomakkeesta, koska sen informaatioarvo on vähäinen. Lisäsimme sen kuitenkin lähettämäämme lomakkeeseen, koska joihinkin kysymyksiin on vaikea vastata.

Kyselylomakkeen väittämät käsittelivät niitä Rikosseuraamuslaitoksen strategian osia, jotka suoraan liittyvät vanginvartijan työhön. Väittämissä käsiteltiin eniten Rikosseuraamuslaitoksen strategian linjaamia arvoja ja tavoitteita. Näkemyksiä näistä asioista selvitettiin laatimalla samoista kysymyksistä useamman väittämän eri tavalla muotoiltuna. Kyselyn lopussa vastaajia pyydettiin jättämään sähköpostiosoitteensa, mikäli olisi halukas tulemaan haastateltavaksi, mutta yhtäkään sähköpostiosoitetta ei jätetty. Kyselylomake on opinnäytetyön liitteenä kaksi.

Kyselylomake lähetettiin Turun vankilan vanginvartijoille sähköpostilla. Opinnäytetyön perusjoukon muodostaa Turun vankilan kaikki vanginvartijat. Perusjoukko on se ryhmä yksilöitä,

joista halutaan tutkimuksella tai tutkielmalla kerätä tietoa. Koska kyselylomake lähetettiin sähköpostitse, oli vaivatonta lähettää se kaikille vanginvartijoille kokonaistutkimuksen periaatteen mukaisesti. Tästä syystä emme kokeneet tarpeelliseksi kohdistaa kyselyämme perusjoukosta valikoidulle, edustavalle otokselle. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 179-180.)

Turun vankilan hallinnossa työskentelevä virkamies lähetti opinnäytetyön tekijöiden pyynnöstä heidän kirjoittamansa sähköpostin ja linkin kyselyyn Turun vankilan vanginvartijoiden virkasähköpostiin. Hallinnossa työskentelevällä virkamiehellä oli valmiina vanginvartijoiden sähköpostilistat, joita käytetään viestimiseen sähköpostilla muutenkin. Näin sähköposti saatiin lähtemään varmasti kaikille vanginvartijoille ja estettiin esimerkiksi kirjoitusvirheet, joita olisi voinut sattua, jos opinnäytetyön tekijät olisivat kirjoittaneet kaikki sähköpostiosoitteet erikseen. Sähköpostiviestiin kirjoitettiin saatesanoiksi lyhyt kuvaus opinnäytetyön tekijöistä sekä opinnäytetyöstä ja sen tavoitteista. Viestissä pyrittiin painottamaan jokaisen vastauksen ja etenkin vanginvartijoiden mielipiteen kuulumisen tärkeyttä. Lisäksi sähköpostiin pistettiin linkki kyselyyn sekä molempien tekijöiden yhteystiedot. Yhteystiedoiksi kirjoitettiin työpuhelinumero sekä työsähköpostiosoite, jotta mahdollinen tekijöiden tunnistaminen samassa työpaikassa työskenteleviksi motivoisi vanginvartijoita vastaamaan kyselyyn.

Ensimmäinen sähköpostin lähetettiin perjantaina 31.8.2012 ja vastausajaksi päätettiin hieman yli kaksi viikkoa, sunnuntaihin 16.9.2012 asti. Kyselystä ja siihen vastaamisesta muistutettiin toisella sähköpostiviestillä 12.9.2012. Toinen sähköposti lähetettiin samalla tavalla kuin ensimmäinen. Toisen sähköpostin liitesanoiksi laitettiin sama lyhyt esittely opinnäytetyön tekijöistä, opinnäytetyöstä ja sen tavoitteista sekä muistutus kyselystä ja siitä, että vastausaikaa oli vielä muutama päivä.

6.2 Teemahaastattelut

Haastatteluaineisto päätettiin kerätä teemahaastatteluin. Haastattelut suoritettiin puolistrukturoidusti samaa haastattelurunkoa käyttäen. Teemahaastattelut aineistonkeruutapana asettuu strukturoidun lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimaastoon. Teemahaastattelut vaativat aihepiiriin perehtymistä, jotta tutkittavista kysymyksistä voidaan muodostaa haastattelua ohjaavia teemoja. Tutkimustapa soveltuu hyvin tilanteisiin, joissa tutkittavista kysymyksistä ei vielä löydy paljon tietoa. Haastattelussa voidaan edetä vapaasti keskustelun viemään suuntaan, kunhan teemat käsitellään. Aineistonkeruutapa soveltui hyvin aiheeseen, sillä strategia on se perusta, jota tulee käsitellä kaikissa haastatteluissa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Opinnäytetyössä käytetty haastattelurunko jakautuu tutkimuskysymysten perusteella kolmeen teemakokonaisuuteen. Ensimmäinen osio käsittää strategiaan tutustumista sekä omaehtois-

ti, että työyhteisön tai johdon ohjauksessa. Toisessa teemakokonaisuudessa käsitellään strategian toteutumista vanginvartijoiden työssä strategiassa esiteltyjen arvojen ja tavoitteiden kautta. Nämä arvot ja tavoitteet ovat turvallisuus, ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa sekä suunnitelmallinen ja kuntouttava työ vanginvartijan roolissa. Viimeinen teemakokonaisuus käsittelee vanginvartijan työn tulevaisuutta. Kumpikin haastattelija seurasi haastattelurunkoa, mutta keskustelulle annettiin tilaa. Teemahaastattelurunko on opinnäytetyön liitteenä kolme.

Suoritimme yhteensä kuusi teemahaastattelua kahdella Turun vankilan osastolla. Molemmilta osastoilta haastattelimme yksin kolme vartijaa. Nämä osastot valittiin, koska kyseisillä osastoilla vangeilla on mahdollisuus osallistua laajasti vankilan toimintoihin. Haastattelut suoritettiin tammikuussa kahden päivän aikana. Yhteistyössä osastojen rikosseuraamusesimiehien kanssa sovittiin haastatteluajankohdat ja osastoille toimitettiin ilmoitus haastatteluajankohdasta sekä haastattelujen tarkoituksesta. Haastatteluihin valikoitui yhteensä kuusi vapaaehtoista vartijaa, jotka olivat työvuorossa haastatteluajankohtana. Ennen haastattelujen alkamista haastateltaville kerrottiin tutkielmasta ja haastateltavat allekirjoittivat suostumuslomakkeen haastatteluun osallistumisesta. Suostumuslomake on opinnäytetyön liitteenä neljä. Kaikki haastattelut nauhoitettiin haastateltavien suostumuksella myöhempää analysointia varten.

7 Tulokset

Kerätyn aineiston tulosten käsittely on jaoteltu kahteen osaan. Kyselyn ja teemahaastatteluiden tulokset käsitellään omissa luvuissaan, jotta aineiston tulokset on helppo eritellä.

7.1 Kysely

Kysely lähetettiin yhteensä 107 Turun vankilan vanginvartijalle. Määräpäivään mennessä kyselyyn oli vastannut 14 vanginvartijaa. Vastausprosentiksi oli noin 13 prosenttia. Alhaisesta vastausprosentista johtuen kyselylomakkeen tuloksista ei voida vetää yleistettäviä päätelmiä. Yleistettävyyden sijaan kyselylomakkeen vastauksista nostettiin esiin näkökulmia ja näitä hyödynnettiin teemahaastatteluiden runkoa pohdittaessa. Teemahaastatteluiden avulla syvennettiin kyselylomakkeen avulla saatua tietoa ja haastatteluissa hyödynnettiin kyselyvastauksia.

7.1.1 Taustatiedot

Taustatietoina kysyttiin vastaajien syntymävuotta, sukupuolta sekä kuinka monta vuotta he olivat toimineet vanginvartijoina. Näiden taustatietojen perusteella vastaajajoukko oli melko

kattava otos vanginvartijoita, vaikka kokonaisvastaajajoukko olikin pieni. Miehiä ja naisia vastaajissa oli saman verran (seitsemän ja seitsemän), mitä voidaan pitää hieman yllättävänä, koska Turun vankilan vanginvartijoista naisia on kuitenkin vain noin kaksikymmentä prosenttia. Vastaajien ikävuodet ja virkavuodet jakaantuivat laajasti. Vuosina 1950-1959 syntyneitä vastaajista oli yksi kappale, vuosina 1960-1969 syntyneitä neljä kappaletta, vuosina 1970-1979 viisi kappaletta ja vuosina 1980-1989 neljä kappaletta. 1-10 vuotta vanginvartijoina toimineita vastaajista oli yhdeksän kappaletta, 11-20 vuotta toimineita kaksi kappaletta ja 21-30 vuotta toimineita kolme kappaletta.

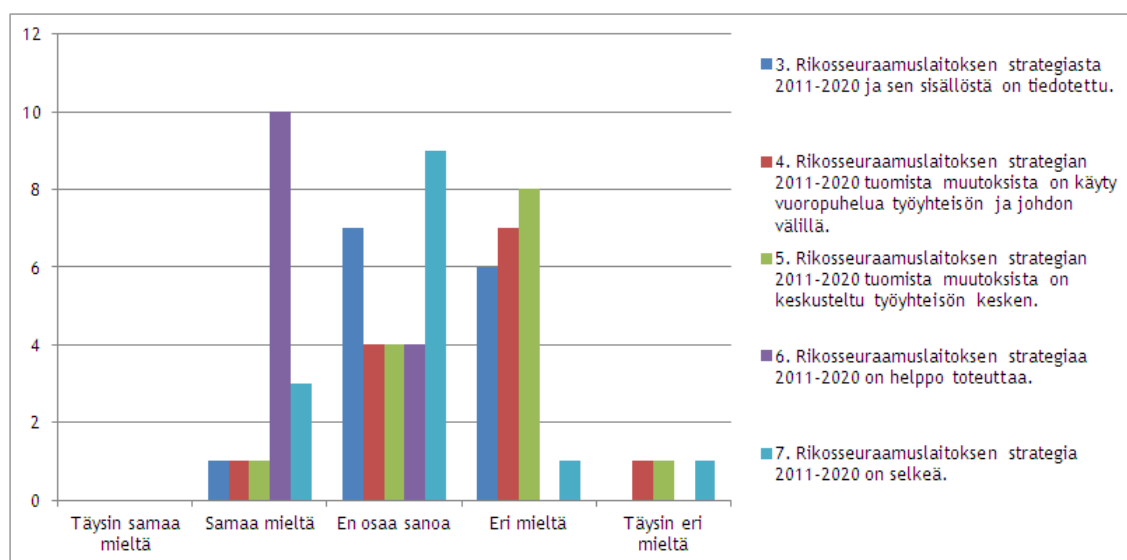
7.1.2 Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020, siihen tutustuminen ja siitä tiedottaminen

Kyselylomakkeen väittämät 1-7 käsittelivät Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan 2011-2020 tutustumista, siitä tiedottamista ja sen käsittelyä sekä sen selkeyttä ja toteuttamiskelpoisuutta. Näissä väittämissä oli muita enemmän selkeitä vastauksia ja pientä tulkittavuutta, kun muissa väittämissä vastausten hajonta oli suurta ja En osaa sanoa - vastausten määrä useissa kysymyksissä enemmistönä. Tämä johtunee siitä, että väittämät strategiasta olivat helpommin ymmärrettävissä kuin esimerkiksi väittämät kuntoutuksesta vanginvartijan työssä tai ihmisarvon kunnioittamisesta. Kenties omaa työnkuvaa ei oltu ennen kyselyyn vastaamista edes mietitty sen tarkemmin.

Väittämät 1 ja 2 koskivat Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan 2011-2020 tutustumista. Ensimmäinen väittämä koski strategiaan tutustumista omasta aloitteesta ja toinen väittämä työnantajan aloitteesta. Strategiaan oli tutustuttu melko vähän, neljä vastaajaa vastasi tutustuneensa strategiaan omasta aloitteestaan ja vain yksi vastaaja vastasi tutustuneensa siihen työnantajan aloitteesta, muut vastaukset olivat kielteisiä. Kaikki strategiaan tutustuneet vastaajat olivat miehiä.

Kolmas väittämä käsitteli Rikosseuraamuslaitoksen strategiasta 2011-2020 tiedottamista. Lähes puolet vastaajista (kuusi kappaletta) oli sitä mieltä, ettei strategiasta oltu tiedotettu ja puolet vastaajista (seitsemän kappaletta) eivät osanneet sanoa. Täysin samaa mieltä tai Täysin eri mieltä vastauksia ei ollut yhtään. Neljäs ja viides väittämä koskivat strategian käsittelyä, neljäs vuoropuhelua strategiasta työyhteisön ja johdon välillä ja viides vuoropuhelua strategiasta työyhteisön kesken. Molemmissa kohdissa vastaukset painottuivat Täysin eri mieltä - ja Eri mieltä - vastauksien puolelle, joukossa oli myös muutama En osaa sanoa - sekä Samaa mieltä - vastaus. Molemmat Samaa mieltä - vastaukset tulivat samalta henkilöltä, joka oli myös tutustunut strategiaan omasta aloitteestaan. Sama vastaaja vastasi Samaa mieltä myös väittämään numero kolme.

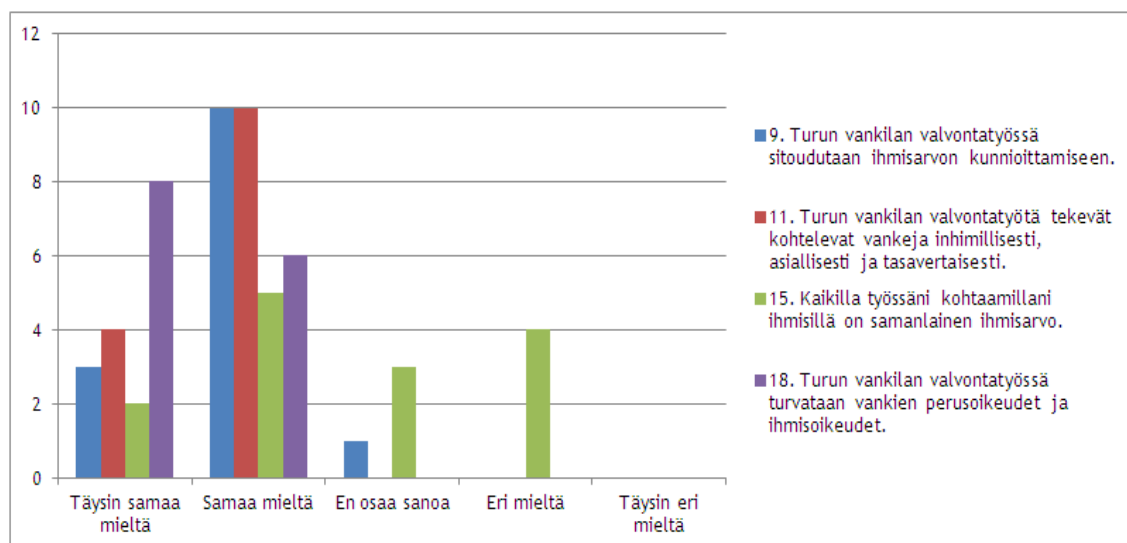
Kyselylomakkeen ohjeistuksena oli, että mikäli vastaaja on tutustunut Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan 2011-2020, tulisi hänen vastata väittämiin kuusi ja seitsemän ja mikäli hän ei ollut tutustunut, tulisi hänen jatkaa väittämästä kahdeksan. Kyselylomakkeeseen oli kuitenkin jäänyt tekninen virhe ja kaikkien oli pakollista vastata myös väittämiin kuusi ja seitsemän eikä kyselylomakkeen täyttöä pystynyt jatkamaan ilman näihinkin väittämiin vastaamista. Väite kuusi oli ”Rikosseuraamuslaitoksen strategiaa 2011-2020 on helppo toteuttaa” ja väite seitsemän ”Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 on selkeä”. Väitteeseen kuusi vastattiin vain Eri mieltä ja En osaa sanoa. Myös neljä strategiaan tutustunutta vastasivat tasavertaisesti niin. Yhdeksän vastaaja vastasi En osaa sanoa väitteeseen seitsemän. Muutama vastaaja vastasi Samaa mieltä sekä Eri mieltä. Nämä olivat kaikki henkilöiltä, jotka olivat strategiaan tutustuneet. Yksi strategiaan tutustumaton oli vastannut olevansa Täysin eri mieltä.



Taulukko 1: Väittämät, jotka käsitelivät strategiasta tiedottamista ja sen käsittelyä.

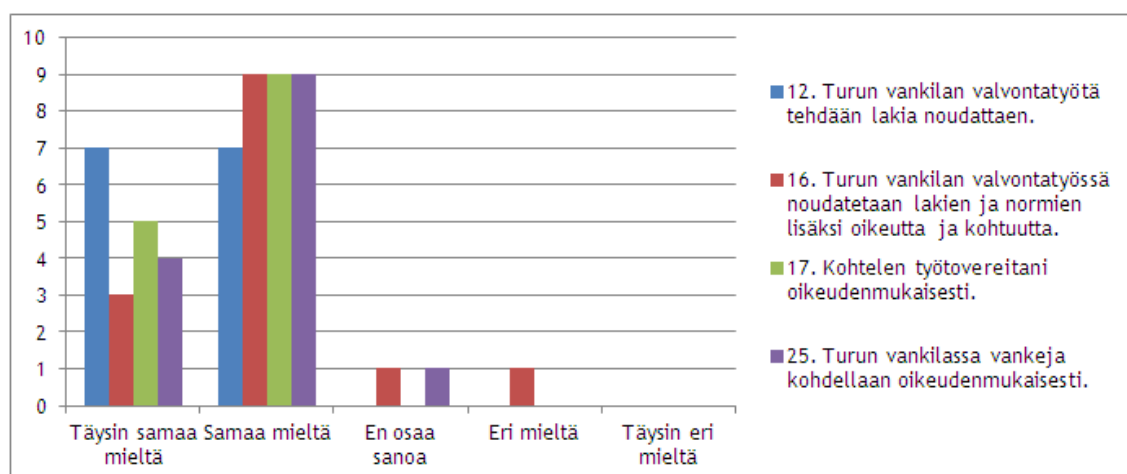
7.1.3 Arvot

Ihmisarvon kunnioittamista käsiteltiin väittämissä yhdeksän, yksitoista, viisitoista ja kahdeksantoista. Yleisesti ihmisarvoa sanottiin kunnioitettavan. Kolmesta vastaajasta sanoi olevansa Samaa mieltä tai Täysin samaa mieltä väitteen ”Turun vankilan valvontatyössä sitoudutaan ihmisarvon kunnioittamiseen” kanssa ja kaikki neljät väitteen ”Turun vankilan valvontatyötä tekevät kohtelevat vankeja inhimillisesti, asiallisesti ja tasavertaisesti” kanssa. Kaikki vastaajat olivat myös sitä mieltä, että Turun vankilan valvontatyössä turvataan vankien perusoikeudet ja ihmisoikeudet. Sen sijaan väite kaikkien työssä kohtaamien ihmisten samanlaisesta ihmisarvosta sai kolme En osaa sanoa - vastausta ja neljä Eri mieltä - vastausta. Kaikki Eri mieltä vastanneet olivat miehiä.



Taulukko 2: Väittämät, jotka käsittelivät ihmisarvon kunnioittamista.

Lain noudattamisesta ja oikeudenmukaisuuden toteutumisesta Turun vankilan valvontatyössä oltiin kaikkein yksimielisimpiä. Näitä asioita käsittelivät väitteet kaksitoista, kuusitoista, seitsemäntoista ja kaksikymmentäviisi. Kahta En osaa sanoa - sekä yhtä Eri mieltä - vastausta lukuun ottamatta oltiin sitä mieltä, että Turun vankilan valvontatyössä noudatetaan lakia, normeja, oikeutta ja kohtuutta sekä kohdellaan sekä vanginvartijoita että vankeja oikeudenmukaisesti.

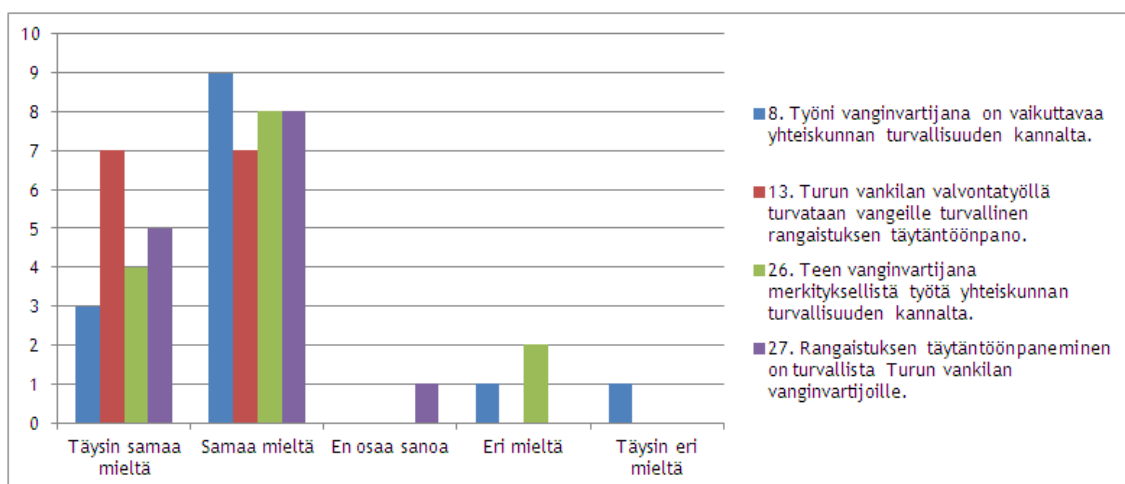


Taulukko 3: Väittämät, jotka käsittelivät lakia ja oikeudenmukaisuutta.

Kyselylomakkeen yksi väittämä, numero neljätoista, käsitteli Turun vankilan vanginvartijoiden uskoa ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa. Yhdeksän vastaajaa oli eri mieltä tai täysin eri mieltä, neljä vastaajaa ei osannut sanoa ja yksi vastaaja oli samaa mieltä. Kielteiset vastaukset voivat johtua väittämän sanojen asettelusta. Väittämä käsittelee Turun vankilan vanginvartijoita eikä vastaajaan omaa ajattelua uskosta muutokseen. Kenties yleinen ilmapiiri Turun vankilassa on sellainen, ettei muutoksen mahdollisuuteen uskota. Tämä ei ole produk-

tiivinen ilmapiiri, mikäli tulevaisuudessa vanginvartijoiden halutaan yhä enemmän osallistuvan vankien kuntoutukseen ja motivointiin. Joka tapauksessa voidaan pitää jollain tasolla huolestuttavana, että vain yksi vastaaja uskoi ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa.

Väitteet kahdeksan, kolmetoista, kaksikymmentäkuusi ja kaksikymmentäseitsemän käsittelivät turvallisuutta. Näihin väitteisiin tuli yhteensä vain yksi En osaa sanoa - vastaus, mikä kertoo siitä, että turvallisuutta on mietitty ja se on läsnä vanginvartijan työssä. Vankeusrangaistuksen täytäntöönpano nähtiin turvallisena sekä vankien että henkilökunnan osalta. Työ koettiin myös merkitykselliseksi ja vaikuttavaksi yhteiskunnan turvallisuuden kannalta, vaikka näihin väittämiin tuli molempiin kaksi Eri mieltä - tai Täysin eri mieltä - vastausta. Nämä vastaukset tulivat samoilta vastaajilta. Kahteen hyvin samantapaiseen väittämään vastattiin lähes identtisesti.

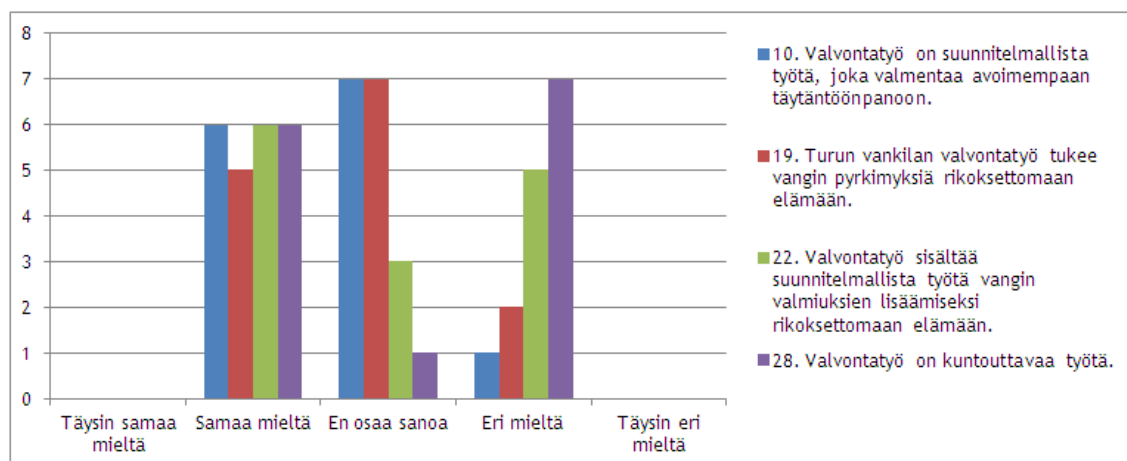


Taulukko 4: Väittämät, jotka käsittelivät turvallisuutta.

7.1.4 Suunnitelmallinen ja kuntouttava työ vanginvartijan roolissa

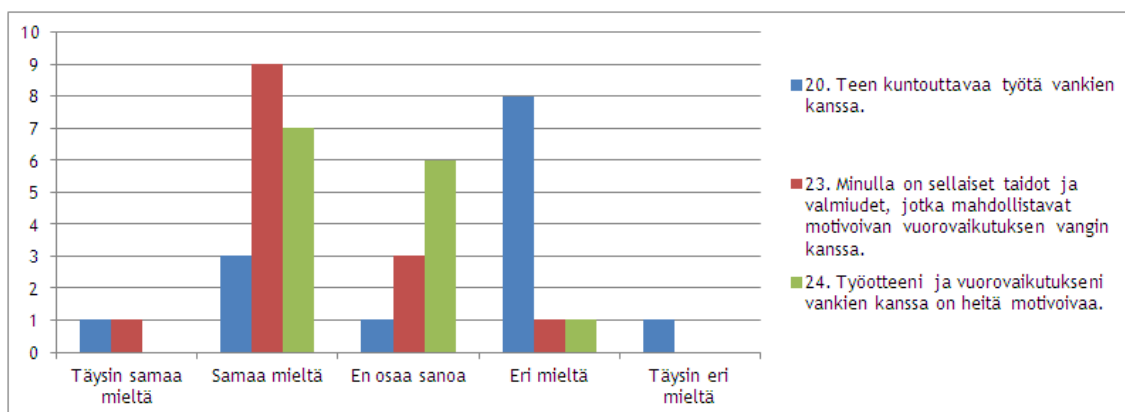
Kyselylomakkeen useat väittämät käsittelivät kuntouttavan työn osuutta vanginvartijan työnkuvassa ja voiko vanginvartijan työ sisältää suunnitelmallista työtä uusintarikollisuuden vähentämiseksi. Näissä väittämissä esiintyi paljon En osaa sanoa - vastauksia ja useissa väittämissä näitä oli jopa eniten. Tämä voi johtua siitä, ettei omaa työnkuvaa ole mietitty juuriinkaan tai kuntoutus tai suunnitelmallinen työ terminä ei ole itselle selkeä. Siitä, onko valvontatyö kuntouttavaa työtä, oli mielipiteitä, mutta ne jakautuivat voimakkaasti. Seitsemän vastaajaa oli eri mieltä ja kuusi samaa mieltä. Lähes yhtä jakautuneet olivat mielipiteet väittämään ”Valvontatyö sisältää suunnitelmallista työtä vangin valmiuksien lisäämiseksi rikoksettomaan elämään”. Tässä väittämässä En osaa sanoa - vastauksia oli kolme, Eri mieltä - vastauksia viisi ja Samaa mieltä - vastauksia kuusi kappaletta. Puolet vastaajista vastasi En osaa sanoa myös väittämään ”Valvontatyö on suunnitelmallista työtä, joka valmentaa avoimem-

paan täytäntöönpanoon”. Tästä samaa mieltä oli kuusi vastaajaa ja eri mieltä yksi vastaaja. Samoin puolet vastaajista vastasi En osaa sanoa väittämään ”Turun vankilan valvontatyö tukee vangin pyrkimyksiä rikoksettomaan elämään”. Tästä samaa mieltä oli viisi vastaajaa ja eri mieltä oli kaksi vastaajaa.



Taulukko 5: Väittämät, jotka käsittelivät kuntouttavaa työtä vanginvartijan työssä.

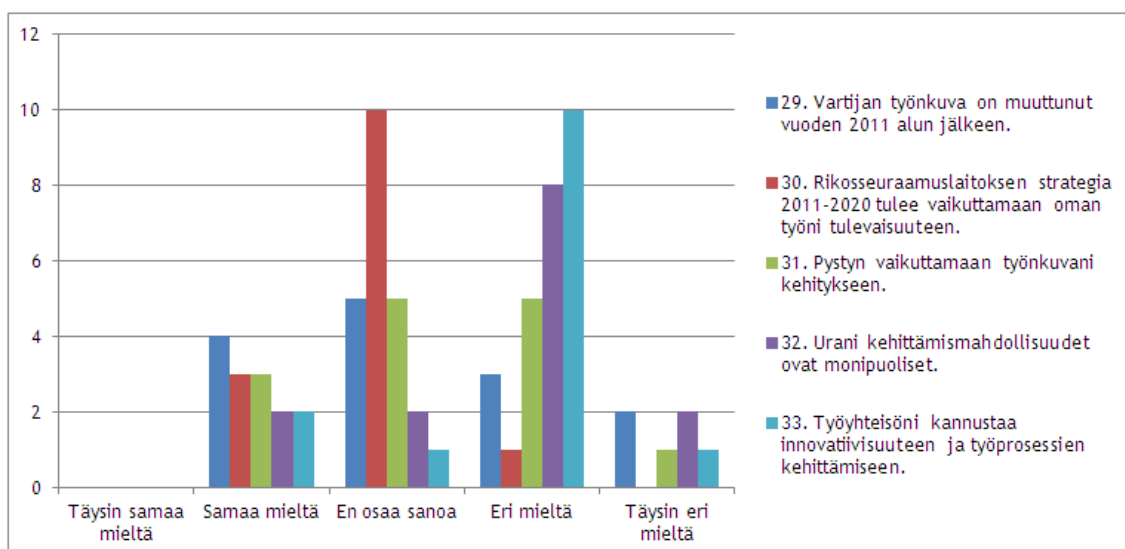
Myös omat taidot ja valmiudet motivoivaan työhön sekä oman työn kuntouttava puoli aiheuttivat paljon En osaa sanoa - vastauksia sekä muiden vastauksien hajontaa. Jopa kahdeksan vastaajaa oli eri mieltä siitä, että he tekevät kuntouttavaa työtä vankien kanssa. Samoin paljon En osaa sanoa - vastauksia sai väite oman työtteen ja vuorovaikutuksen motivoivasta piirteestä. Puolet vastaajista oli kuitenkin samaa mieltä tästä. Sen sijaan lähes samansisältöiseen väitteeseen ”Minulla on sellaiset taidot ja valmiudet, jotka mahdollistavat motivoivan vuorovaikutuksen vangin kanssa” vastasi Samaa mieltä tai Täysin samaa mieltä jopa kymmenen vastaajaa. Kenties vastaajat kokevat, että heillä on tarvittavat taidot kuntouttavaan työotteeseen, mutta he eivät pääse käyttämään niitä tai eivät käytä. Vastaukset olivat jakaantuneet hyvin tasaisesti kaikkien ikävuosien ja virkavuosien kesken. Vastaajista kolme ei vastannut yhteenkään kuntouttavaa työtä vanginvartijan roolissa käsittelevään väittämään Samaa mieltä tai Täysin samaa mieltä. Nämä kolme olivat kaikki työskennelleet vanginvartijana alle 15 vuotta. Samoin vastaajista kolme ei vastannut yhteenkään edellä mainittuihin väittämiin Eri mieltä tai Täysin eri mieltä. Nämäkin kolme olivat kaikki työskennelleet vanginvartijana alle 15 vuotta. Kolme vastaajaa piti valvontatyötä kuntouttavana työnä, mutta ei kokenut kuitenkaan itse tekevänsä kuntouttavaa työtä. Vankitietämyksen kulkua eri henkilöstöryhmien välillä pidettiin pääasiassa huonona. Vain yksi vastaaja oli samaa mieltä siitä, että arvioinnista saatu tieto kulkee hyvin eri henkilöstöryhmien välillä, yksitoista vastaajaa oli eri mieltä tai täysin eri mieltä.



Taulukko 6: Väittämät, jotka käsittelivät kuntouttavaa työtä vanginvartijan työssä.

7.1.5 Muutokset ja tulevaisuus

Yhdellä väittämällä selvitettiin, onko Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 tuonut muutoksia vanginvartijan työhön ilmestymisvuotensa jälkeen. Vastaukset jakaantuivat voimakkaasti. Viisi vastaajaa ei osannut sanoa, neljä oli samaa mieltä ja viisi eri mieltä tai täysin eri mieltä. Myös muihin väittämiin työn tulevaisuudesta ja sen kehittämisestä vastattiin melko paljon En osaa sanoa. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 tulee vaikuttamaan heidän työnsä tulevaisuuteen, kun yksi vastaaja oli tästä eri mieltä. Kolmesta viimeisestä väittämästä ("Pystyn vaikuttamaan työkuvani kehitykseen", "Urani kehittämismahdollisuudet ovat monipuoliset" ja "Työyhteisöni kannustaa innovatiivisuuteen ja työprosessien kehittämiseen") oltiin pääasiassa eri mieltä. Kaikki samaa mieltä vastaukset tulivat samoilta kolmelta vastaajalta. Kymmenen vastaajaa neljästätoista ei pitänyt uransa kehittämismahdollisuuksia monipuolisina ja yksitoista vastaajaa ei pitänyt työyhteisöään innovatiivisuuteen ja työprosessien kehittämiseen kannustavana.



Taulukko 7: Väittämät, jotka käsittelivät muutoksia ja tulevaisuutta.

7.2 Teemahaastatteluiden tulokset

Haastattelunauhoitteet litteroitiin analyysin helpottamiseksi, kumpikin haastattelija litteroi suorittamansa haastattelut. Koska opinnäytetyön aihe ei vaatinut haastatteluaineiston kielellistä analyysiä, jätettiin litteroinnista pois turhat äänteet ja puhekielen toistot. Haastatteluaineisto valmisteltiin nimenomaan sisällön analyysiä varten ja analyysin lähtökohta olikin reaalinen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Litteroinnin jälkeen haastatteluaineisto purettiin analyysiä varten. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset linkittyvät tiukasti teemahaastattelurungon teemoihin joten haastatteluaineiston analyysissä lähtökohtana olivat samat teemat. Koska haastattelut pohjautuivat samaan haastattelurunkoon, muodostui haastattelurungosta luonteva pohja haastatteluaineiston teemoittelulle. Teemoittelussa tutkimusaineisto sisältö järjestetään samoja asioita käsitteleviin ryhmiin. Teemoittelun lähtökohtana voi olla teoreettinen viitekehys ja sen asettamat raamit. Usein teemoittelu tapahtuu aineistolähtöisesti, aineistosta esiin nousseiden teemojen ehdoilla. Tämän opinnäytetyön haastatteluaineistoa lähestyttiin aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisessä tutkimuksessa aineisto ohjaa prosessia, sillä aineiston perusteella hahmotetaan aineiston yksiköt ja aineisto ohjaa myös teoriamuodostusta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Aineistosta esiin nousseita teemoja havainnollistettiin aineistosta poimituin sitaatein. Tässä opinnäytetyössä haastattelujen sitaatit on merkitty samojen haastateltavien yhdistämiseksi tunnisteilla H1, H2, H3, H4, H5 ja H6.

7.2.1 Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan 2011-2020 tutustuminen

Haastattelemamme vartijat olivat pääasiassa tietoisia, että Rikosseuraamuslaitos oli jokin aika sitten julkaissut uuden strategian. Vartijat olivat esimerkiksi huomanneet tiedotteen uudesta strategiasta rikosseuraamusalan intranetistä (rinki) tai omasta työsähköpostistaan. Muutama vartija muisti myös, että uusi strategia olisi mainittu esimerkiksi jossakin palaverissa. Vartijoiden arjesta tuli siis esiin monta kanavaa, joista he saavat tietoa organisaation muutoksista ja uusista julkaisuista sekä linjauksista. Vaikka vartijat olivat noteeranneet strategian julkaisun, eivät he pääasiassa olleet oma-aloitteisesti lukeneet sitä. Strategia oli pääasiassa jätetty kokonaan lukematta tai sitten asiakirjaa oli silmäilty. Kyselystä saadut tulokset tukivat tätä havaintoa. Haastatteluissa ei noussut esiin erityisiä syitä olla lukematta strategiaa. Vastauksissa kuvastui muun muassa ajanpuute verrattuna uuden tiedon määrään sekä käytännön työn priorisointi vartijan työssä.

” Olen ollut tietoinen ja oon vähän lukenut, en siis sillai täydellisesti.” (H5)

” Meillä on tuo rinki, semmonen missä näkee tuon otsikon ja oon siellä käynyt silmäilemässä mutta en oo lukenut sitä läpi.” (H6)

” Ei oo, ei, siis varmaan ajanpuutteen vuoks tai ei oo osunu silmiin, et ihan varmaan olisin lukenut. Varmaan se on tullu johonkin sähköpostiin, ei oo vaan sit tullut luettuu. Ku sinne tulee niin paljon kaikkee postii päivittäin, niin jääny ehkä vähemmälle huomiolle.” (H2)

” No tietysti ku mä oon valvoukses, niin vois tämösiä asioita lukee, mut ei sitä vaan tuu tehtyy.” (H3)

Toinen näkökulma haastatteluissa oli julkaistun strategian käsittely ja strategian ja sen tuomien muutosten avaaminen työyhteisössä. Haastatteluissa esiin noussut kokemus oli se, että strategiaa ei ole avattu tai käsitelty esimiesten taholta. Vartijat eivät muistaneet, että strategia tai sen sisältö olisi ollut aiheena keskusteluissa oman lähiesimiehen tai muun johdon kanssa. Strategian sisältö ei niin ikään ollut tullut esiin keskusteluissa omien työkavereiden kanssa. Strategian sisällön käsittely ei näyttänyt olleen ajankohtaista vartijoiden työyhteisössä. Vartijoiden kokemus oli toisaalta se, että strategian käsittelyä ei välttämättä tarvita. Vartijat mainitsivat, että asiakirja on kaikkien luettavissa, mikäli tähän koetaan tarvetta.

” No ehkä enemmänkin, esimerkiksi tällasesta mun mielestä voisi tiedottaa jossain esimiesten taholta ehkä tai jotain. Mut tosin jos on ite kiinnostunut niin ne löytyy kyllä, niihin pääsee kyllä tutustumaan ja semmonen muistikuva on että oma esimieskin olis pyytänytkin jossain vaiheessa tutustumaan.” (H4)

7.2.2 Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 vanginvartijan arjessa

Joissain haastatteluissa vartijat halusivat silmäillä strategiaa tai kuulla sen keskeisistä sisällöistä. Sisältöihin tutustuttuaan jotkut vartijat totesivat, että strategiassa mainitut Rikosseuraamuslaitoksen keskeiset arvot ovat itsestäänselvyysiksi sekä omassa työssään että työyhteisössä yleensä. Arvot olivat myös tuttuja jo koulutuksesta asti.

” Eihän tommosii tarttee strategiaan kirjottaa ku ne on niin itsestään selviä.” (H1)

” Tottakai, siis kylhän noita opetetaan jo aikanaan vankeinhoidon perustutkinnolla.” (H2)

7.2.3 Turvallisuus

Rangaistusseuraamusten täytäntöönpanon turvallisuus nousi haastatteluissa esiin vahvana teemana. Vartijoiden esiintuomat kokemukset oman osaston ja laitoksen turvallisuuden nykytasosta olivat pääosin myönteisiä. Monessa puheenvuorossa koettiin nykytilanne pääosin hyväksi ja nykyisillä järjestelyillä uskottiin turvallisen rangaistuksen täytäntöönpanon onnistuvan myös vastaisuudessa. Turvallisuudentunteen ylläpitäjänä mainittiin vartijoiden puheenvuoroissa muun muassa nykyiset henkilöstöresurssit, fyysiset tilat sekä apuvälineet.

”Joo, kyllä mä näkisin että on [turvallista]. Jos nämä uudet tilat, lähdetään niistä. Eli talon osastointi, tekniikka, nämä on niitä niinkun plus tekijöitä tässä uudessa vankilassa.” (H4)

”No kyllä mä koen, että se on ainakin tällä hetkellä vielä turvallista, koska tässä on nyt aika rauhallista ollut näillä osastoilla täällä. En oo ainakaan kokenut että olis jotenkin turvaton olo.” (H6)

Tulevaisuudesta puhuttaessa siirtyivät keskustelut epävarmuustekijöihin. Vartijoilla oli voimakas kokemus resurssien leikkaamisesta, mikä heillä näkyi selvästi yhä pienempinä henkilöstöresursseina. Käytännössä haastatteluissa nousi esiin vartijoiden tulevaisuudennäkymänä samojen tai ehkä jopa lisääntyvien töiden tekeminen yhä pienemmällä vartijamäärällä.

”Katotaan nyt näitä vähennyksii et mitä nyt sit viel tulee, et kyl se pikkuhiljaa käy turvallisuuden päälleki.” (H1)

”Tällä hetkellä, tai koko ajan mennään tavallaan heikompaan suuntaan siin mieles et ku henkilökuntaa vähennetään niin on valvovii silmäparei aina vähemmän ... Kaikkee joutuu priorisoimaan, et mihin kiinnitetään enemmän resurssei ku toiseen.” (H2)

Haastattelut toivat esiin vartijoiden epävarmuutta siitä, miten osaston ja vankilan rutiinit hoidetaan henkilöstöresurssien muuttuessa. Haastatteluissa tuli esiin vartijoiden näkemyksiä muutoksesta, jonka toteuttaminen on jäänyt epäselväksi. Vartijat mainitsivat huomanneensa resurssien niukentuneen viime aikoina ja tämän näkyneen tehtävien hoidossa. Tämä herätti vartijoissa kysymyksiä ja huolta siitä, mitkä vaikutukset ovat tulevaisuudessa.

”Nyt mennään riskirajoilla.” (H2)

7.2.4 Ihmisarvo

Ihmisarvo oli käsitteenä tuttu vartijoille ja se vei keskustelun moneen suuntaan. Vankien ihmisarvoisesta kohtelusta puhuttiin työnkuvaan ja virkatehtävään kuuluvana osana. Haastattelussa vankien ihmisarvoa lähestyttiin muun muassa vertaamalla vankeja vartijoihin itseensä sekä heidän työtovereihinsa. Vertaukseen reagoitiin haastattelussa luontevasti ja vartijoiden oli helppo nähdä niin vangeilla kuin vartijoilla perusarvo ihmisinä. Vangin ihmisarvo nähtiin myös työtehtäviin kuuluvana asiana, vaikka vankien rikostausta vaikuttaisikin vartijoiden asenteisiin vankeja kohtaan. Vangin rikostaustalla ei nähty olevan suurta vaikutusta eikä siihen juuri tutustuttu muutoin kuin työtehtävien sitä vaatiessa. Tärkeämpänä nähtiin vangin oma käytös ja asenne osastolla.

”Tottakai ne on samalla viivalla, et he on suorittamassa vapausrangaistusta tääl. He on tehnyt rikoksen, mut et ihmisinä, ja me voidaan ihmisinä heidän peräänsä kattoo.” (H4)

”Tietenkin vangit, ne on tehnyt niitä rikoksia, kyllä sitä kautta ehkä jollain lailla eri lailla ajattelee, mutta ihmisiä kyllä ollaan.” (H6)

”Se on niin paljon aina sit siitä vangin omasta asenteesta kiinni et kui hän täällä sitten toimii, oli se sit elinkautinen tai sakkovanki tai joku muutaman kuukauden istuja.” (H3)

Ihmisarvo kytkeytyi käsitteenä moneen eri teemaan haastattelussa. Vangin ihmisarvoa pohdittiin vankeustuomiosta johtuvan vapaudenmenetyksen näkökulmasta. Onko vartijalla ja vangilla sama ihmisarvo, jos vartija on vapaa poistumaan vankilasta ja vanki ei? Vangin ihmisarvo kytkeytyi myös vankien oikeuksiin ja niissä havaittuihin muutoksiin. Vankien oikeuksien nähtiin lisääntyneen ja tämä nähtiin vankien ihmisarvon lisääntyneenä kunnioittamisena.

”No toi on moniselitteinen kysymys [onko vangilla sama ihmisarvo kuin henkilökunnalla], tohon nyt ei voi yksinkertaisesti vastata. Vanki on vanki ja se on tuomittu tänne. Silt on viety vapaus, mult ei taas oo, mä pääsen kotiin. Miten sä lasket sit sen ihmisarvon siitä?” (H1)

”Tavallaan ihmisarvon kunnioittaminen on muuttunut, mitä se on ollut aikaisemmin. Ennenhän vanki oli vanki eikä siit sit sen enempää. Onhan nyt ku on nää kuntoutussysteemit ja nää muuttunut paljon, tavallaan yritetään nyt vähän rakentaa jotain, et siin mielessä kyllä. Oikeuksiaahan vangil on lisääntynyt aivan sairaasti.” (H3)

7.2.5 Usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa

Haastatteluissa vartijat käsittelivät vankien mahdollisuutta muuttua työuran tuoman kokemuksen sekä yksittäisen vangin oman historian kautta. Yleisellä tasolla muutosmahdollisuus nähtiin kaikissa ihmisissä, myös vangeissa. Ihmisen mahdollisuutta muutokseen ei nähty mahdollisuutena vankipopulaatiossakaan.

”Mut kyl mä uskon, että ihminen voi muuttua siis yleisellä tasolla. Muututaanhan me iän tuodessa viisautta.” (H2)

”Jokainen pystyy muuttumaan, mutta harvoin sen muutoksen näkee täällä.” (H5)

Vartijatyön tuoma perspektiivi tuli esiin vankien muutosmahdollisuutta pohdittaessa. Sekä vartioiden oma vankituntemus että vankien aikaisempi laitoshistoria toivat vaikutelman muutoksen vaikeudesta useampien vankilakausien kerääntyessä samoille vangeille. Vartijoiden puheenvuoroista nousi esiin kokemus, että suurella osalla vangeista muutosta ei tapahdu, mutta toisaalta tapahtuneet muutokset huomataan tätä taustaa vasten. Vartijat mainitsivat, että aina nousee esiin vankeja, joilla on motivaatiota ja kykyä muuttaa elämänsä suuntaa. Muutos nähtiin pieninäkin askeleina vankien asenteessa ja havaittu kehitys koettiin positiivisena. Jokainen havainto muutoksesta valoi uskoa omaan työhön ja sai sen tuntumaan tärkeältä sekä paransi työhyvinvointia. Uskoa vankien mahdollisuuteen muuttua kuvailtiin positiivisena tekijänä työssä jaksamisessa ja oman työn merkityksellisyyttä ylläpidettiin positiivisella asenteella muutokseen.

”No suurin osa ei pysty [muuttumaan], mutta onhan niitä aina tapauksia, että ei oo tullut takaisin enää tänne.” (H6)

”En mä kaikista ajattele sillai, mutta sanotaan näin, et kun äijä on tossa nyt kymmenkunta kertaakin käynyt, nii kyllä se melkeen kääntyy siihen päin että tulee se hetken päästä takaisin. Jos ei se ala uskoon tai jos ei sil oo pirun kovaa akkaa kotona tai sit joku muu tämmönen.” (H1)

”Pystyy [vanki] aina jonkin verran [muuttumaan]. Pakkohan siihen on uskoa, ei muuten jaksais varmaan olla täällä.” (H4)

”Siellä on aina joku, joka yllättää. Et se on niinkun se suola. Ja edes se ett se voi olla pienikin muutos, se voi olla että hän ei oo tullut moneen vuoteen, et hän on kuitenkin pärjännyt siviilissä jonkun aikaa, on jonkun näköinen halu yrittää. Mutta kaikkien kohdalla se ei toteudu niinkun tiedetään.” (H4)

7.2.6 Suunnitelmallisuus ja kuntouttava työote vartijan työssä

Oma työnkuva hahmottui vartijoilla muun muassa arkirutiinien kautta. Vankien kuljettaminen, ruokailu sekä yleiset valvonta- ja järjestystehtävät nähtiin osana vartijan työtä. Vaikka vankien arjessa nähtiinkin koulutuksen, kuntoutuksen ja toimintojen osuuden kasvaneen viimeisten vuosien aikana, koettiin vartijantyön painopisteen olevan edelleen osaston arjen pyörittämisessä.

” Näkisin, että aika pienissä määrin kuitenkin [vartijan työ on kuntouttavaa]. Nyt meille on tullut niitä, tehdään vapautussuunnitelmia ... Enemmän ja enemmän ollaan menossa siihen suuntaan, semmonen käsitys on. Et aika vähän näkyy vielä.” (H4)

Vartijan työ nähtiin myös lähityönä, vangin ensimmäisenä yhteyshenkilönä. Vartijan työn sisältö nähtiin myös riippuvan osastosta. Haastattelemlamme osastoilla vangeilla on monipuoliset mahdollisuudet osallistua toimintoihin, mikä näkyy vartijoidenkin työssä. Vartijoilla oli vaihtelevasti mahdollisuus osallistua moniammatillisiin keskusteluihin osaston vankien rangaistusajan etenemisestä.

”Mun mielestä se on aina ollut sitä vartijan työ, todellista lähityötä. Ja se vartijahan se on kehen se vanki sen kaiken avun hakee.” (H5)

”Nyt kun mäkin oon sitoutunut tonne osastotyöhön niin. No mähän oon näissä meidän yhteisissä palavereissa mukana ja vankien kanssa käydään läpi heidän asioita.” (H3)

7.2.7 Vartijan työ tulevaisuudessa

Rikosseuraamuslaitoksen strategia ulottuu vuoteen 2020 asti, joten lähestyimme vanginvartijoiden tulevaisuudenkuvia tämän vuoden näkökulmasta. Vartijoiden tulevaisuuskuvin esiintyi ajatuksia vartijantyön muutoksesta kuntouttavampaan suuntaan. Monet näkivät viitteitä vankilassa tapahtuvan vartijantyön ja kuntoutustyön yhteensulautumisesta ja eri ammattiryhmien yhteisestä vastuusta vankilan toiminnoista. Konkreettisesti nähtiin mahdollisena, että tulevaisuudessa vanginvartijat yhä useammin osallistuisivat vankitoimintojen järjestämiseen esimerkiksi kursseja vetämällä. Muutos nähtiin vaikuttavan yleisesti vankilan eri ammattiryhmien työnkuviin ja jakaumaan. Vartijat pohtivat oman työnsä tulevaisuutta myös ammattinimikkeidenkin kautta eikä haastatteluissa koettu varmaksi, että tulevaisuudessa olisi erillinen ammattiryhmä nimikkeellä vartija.

”Kyllä se on varmaan hyvin paljon muuttunut, koska koulutuskin tulee muuttumaan sekä tähän ohjaajapuoleen että vartijapuoleen. Että kyllä ne varmaan jotenkin sulautuu yhteen.” (H4)

”Mitä mä oon nyt vähän tutustunut tohon mimmonen toi vankeinhoidon perustutkinto on, niin sehän alkaa yhä enemmän menemään siihen ohjaaja-vartija-akselille.” (H2)

Keskustelu vartijoiden muuttuvasta työkuvasta herätti monenlaisia ajatuksia ja tunteita. Oman työkuvan monipuolistumisessa nähtiin positiivisia piirteitä ja uusissa sisällöissä nähtiin mahdollisuus lisätä työn mielekkyyttä. Vartijat näkivät myös haasteita havaitsemisissaan muutossuunnitelmissa. Eri ammattiryhmien monipuolistuvissa työkuvissa nähtiin tarpeita kehittää koulutusta ja kiinnittää huomiota resursointiin. Haastatteluissa pohdittiin laitosten eri toimintojen käytännön toteuttamista, mikäli esimerkiksi vartijat ja ohjaajat yhä joustavammin vastaisivat vankilan eri toiminnoista. Vartijat mainitsivat, että erilaisista järjestelyistä puuttuu vielä käytännön kokemukset ja toimintaohjeet. Kysymyksiä herätti turvallisuuden ja järjestyksen takaaminen, miten työn ja vastuun jako hoidetaan. Kaiken kaikkiaan vartijat tuntuivat suhtautuvan työkuvansa muutoksiin positiivisesti ja olivat avoimia uusille työkuville, kunhan turvallisuudesta ei tingittäisi.

”No ei se huonolta kuulosta, se vaan vaatis silt vartijalta aika paljon. Jos vaan kapasiteettia ja resursseja riittää, niin en mä näe sitä ollenkaan huonona asiana. Koska jos sä teet päivätyötä, niin pitää siinä olla sisältöä, ja silloinhan se on niinkun mielekästä.” (H3)

”Se on hieno ajatus, mut mun on vaikee uskoa, et miten se toteutuu, jos ei oo minkään valtkunnan kokemusta mistään tämmöisestä, jos tulee joku tilanne et mitä tarttis tehdä.” (H2)

8 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyössä on käytetty sekä määrällistä että laadullista lähestymistapaa. Määrällisen tutkimusmenetelmän heikkoutena voidaan pitää riittävän vastaajajoukon muodostumista sekä vastausten luotettavuutta, jotka molemmat on otettava huomioon tämän opinnäytetyön kyselytutkimuksen tuloksia tulkittaessa. Vastaajajoukon tulisi olla tarpeeksi suuri, jotta sen vastaukset voitaisiin yleistää koskemaan koko perusjoukkoa ja tässä opinnäytetyössä näin ei ollut (14 vastausta 107:n henkilön perusjoukosta). Vastausten luotettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon, vaikka totuutta ei voi tietää, ovatko vastaajat vastanneet rehellisesti ja aja-

tuksella kyselyyn sekä ovatko he ylipäättään ymmärtäneet kysymykset niin kuin kyselyn laatija on ne tarkoittanut. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 139-155.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa tulee ottaa huomioon laadullisen lähestymistavan erityispiirteet. Laadullinen tutkimus antaa paljon tilaa tutkijan omille havainnoille, kokemuksille ja näkökulmille, luotettavuuden arviointi onkin pitkälti tutkimusprosessin ja tutkijan valintojen arviointia. Luotettavuutta on erityisesti laadullisen tutkimuksen piirissä käsitelty monin eri käsitteistöin. Luotettavuutta voidaan lähestyä esimerkiksi uskottavuuden, siirrettävyyden, varmuuden ja vahvistuvuuden kautta. (Eskola & Suoranta 2010, 210-212.)

Avaamalla kyselyn tulokset sekä poimimalla havainnollistavia sitaatteja haastatteluaineistosta on pyritty vahvistamaan tämän opinnäytetyön uskottavuutta eli tulkintojen vastaavuutta tutkittavien käsitysten kanssa. Edes tutkittavat itse eivät välttämättä pysty vahvistamaan tulkintojen paikkaansa pitävyyttä, sillä aineistosta voi nousta esiin tulkintoja joista tutkittavat itse eivät ole tietoisia. Työssä on kuitenkin pyritty esittämään tulososiossa tulkintojen taustat.

Kyselyyn ei saatu edustavaa vastausprosenttia ja haastattelut suoritettiin kahdella vastaavalla osastolla. Tulokset eivät siis välttämättä ole siirrettävissä esimerkiksi toiselle Turun vankilan osastolle. Siirrettävyyden ongelma on otettu huomioon tuloksissa ja pohdintaosiossa esittämällä tulokset yksittäisinä puheenvuoroina ja jatkokeskusteluiden aloittajina.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija itse on merkittävässä roolissa valintoineen ja ratkaisui-neen ja tämä pätee myös tutkimuksen arviointiin. Yksi luotettavuuden arviointikriteeri onkin varmuus, eli tutkijan ennakko-oletusten huomioon ottaminen. Opinnäytetyöprosessin aikana opinnäytetyön tekijät olivat molemmat töissä Turun vankilassa, mutta vartijan töistä ei kummallakaan ollut kokemusta. Prosessiin kuuluikin vanginvartijan työnkuvaan tutustuminen sekä perehtyminen aiheita koskevaan kirjallisuuteen ja tutkimuksiin. Haastatteluissa annettiin tilaa haastateltavien näkemyksille ja kokemuksille. Tulosten analyysissä ja pohdinnassa palataan jälleen teoreettiseen viitekehykseen peilaamalla tulkintoja aikaisempiin tutkimuksiin ja muuhun kirjallisuuteen. Samanlaiset tulokset muissa aiheita käsitelleissä tutkimuksissa tukevat osaltaan aineistosta tehtyjä tulkintoja.

Opinnäytetyössä, kuten tutkielmissa ja tutkimuksissa yleensä, on otettava huomioon työhön liittyvät eettiset kysymykset sekä tutkijan vastuu. Tutkijan niin kuin opinnäytetyön laatijankin tulee ottaa huomioon tiedonhankinnan prosessiin liittyvät kysymykset sekä tutkittavien suo-jaaminen tarpeettomalta ja perustelemattomalta haitalta. Tutkijan tulee myös kyetä perustelemaan tutkimusaiheen valinnan oikeutus sekä tarkoituksenmukaisuus, eikä tutkimustulosten tulevaa hyödyntämistä ja seurauksia voida myöskään jättää huomioimatta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tätä opinnäytetyötä koskevat eettiset kysymykset liittyvät paljolti tutkielmaa varten haastatteluvien turvaamiseen. Hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti haastateltavat valitaan vapaaehtoisten joukosta ja heille selostetaan ennen haastattelua opinnäytetyön sisältö sekä tarkoitus ja saatujen tietojen mahdolliset hyödyntämistavat, jotta he voivat antaa perehtyneen suostumuksensa osallistumisestaan opinnäytetyöhön. Jokaiselta haastateltavalta kerätään myös kirjallinen suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta haastattelusopimuksen muodossa. Haastattelusopimus pohjaan voi tutustua liitteessä neljä. Koska haastateltavat ovat aikuisia henkilöitä työelämässä eikä tutkimukseen liity erityistä riskiä tutkittavien kannalta ei heidän informoimiseen tarvitse kiinnittää erityistä huomiota. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Toinen huomioon otettava seikka tässä opinnäytetyössä on tutkittavien anonymiteetti sekä haastatteluissa saadun tiedon luottamuksellinen käsittely. Haastattelutietoihin viitattaessa tai haastattelujen litteroinnissa ei mainita haastateltavien nimiä ja tunnistettavuutta lisäävät tiedot karsitaan pois. Tavoitteena on tehdä haastateltavien tunnistaminen opinnäytetyössä olevien sitaattien perusteella mahdollisimman vaikeaksi Turun vankilan henkilökunnallekin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

9 Pohdinta

Sekä saamamme vastaukset kyselyymme että tekemämme haastattelut toivat esiin monia näkökulmia Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteista sekä alan muutoksista ja tulevaisuuden näkymistä. Vaikka kyselylomakkeen tulokset eivät olekaan yleistettävissä, olemme hyödyntäneet vastaukset omina puheenvuoroina keskustelussa. Aineistosta esiin nousseet puheenvuorot toivat esiin monia eri näkökulmia ja lähestymistapoja samoihin käsitteisiin. Keskustelut palasivat toisalta usein samoihin teemoihin ja kysymyksiin liittyen vankeinhoidon ja rikosseuraamusalan tulevaisuuteen, mitä muutosten jälkeen on odotettavissa ja miten työskyvät tulevat käytännössä vastaamaan muuttuviin työtehtäviin.

9.1 Strategiaan tutustuminen

Opinnäytetyömme yhtenä tutkimuskysymyksenä on koko prosessin ajan ollut vanginvartijoiden tutustuminen Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan. Aineistomme perusteella vanginvartijoilla oli monta kanavaa saada tietoa alan tiedotteista ja uutisista ja näitä kanavia myös seurattiin ainakin ajoittain. Myös uusi strategia oli huomattu uutisvirrassa, vaikka harva oli tutustunut itse asiakirjaan. Strategia-asiakirjaa ei koettu vieraaksi haastatteluissa, mutta haastateltavien kokemusten perusteella strategian julkaisua tai sisältöjä ei ollut käsitelty työyhteisössä.

Se, että strategian lukeminen on jäänyt yksittäisen virkamiehen omalle vastuulle, ei tarkoita ettei strategian sisältöjä olisi tuotu esiin työyhteisössä. Haastatteluista muodostui kuva, että strategiaan kirjatut tavoitteet ovat ainakin erillään nousseet esiin vartijoiden arjessa muun muassa kuntoutus- ja toimintatavoitteiden yleistyessä myös vartijoiden toimenkuvassa. Vartijat olivat siis huomanneet strategian asettaman suunnan työnsä arjessa. Kommunikaatio, strategian tarkoituksen ja toteutuksen selkeyttäminen, on avainasemassa strategian läpiviemisessä organisaation jokaisella tasolla (Valpola ym. 2010, 15-16). Jotta organisaatio pystyy toteuttamaan asettamansa tavoitteet, tulisi koko henkilöstön sisäistää tavoitteet sekä nähdä oma osuutensa kokonaisuudesta (Hyppänen 2007, 42). Pohdittavaksi jää, tulisiko Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteita käsitellä vartijoiden parissa myös kokonaisuutena, jotta vartijoiden on vielä helpompaa hahmottaa vankityön muutosten yhteys alan kehityssuunnitelmiin. Haastatteluissa vartijat eivät pääasiassa kokeneet, että strategiaa olisi pitänyt käsitellä kattavammin työyhteisön tai johdon kanssa mutta tätä ei myöskään nähty välttämättä huonona asiana.

9.2 Strategia vanginvartijoiden arjessa

Yrittäessämme lähestyä strategian roolia vanginvartijoiden arjessa huolimatta siitä, ovatko vartijat tutustuneet itse strategia-asiakirjaan, päädyimme keskittymään strategiaan kirjattujen Rikosseuraamuslaitoksen arvoihin ja kuntouttavan työotteen näkymiseen käytännön työssä. Rikosseuraamuslaitoksen arvot noudattavat yhteiskuntamme yleisesti julkilausuttua arvopohjaa. Tästä syystä on hankala esimerkiksi opinnäytetyön tiimoilta kartoittaa henkilön sitoutumista näihin arvoihin tai ajatuksia arvoihin liittyen, sillä yleisen arvopohjan avoin kyseenalaistaminen ei ole ongelmaton yksilön näkökulmasta.

Yleisesti ottaen Rikosseuraamuslaitoksen arvojen käsittely sujui luontevasti haastatteluissa. Arvot tunnistettiin jo peruskoulutuksen materiaalista eikä niiden mukanaoloa käytännön työssä kyseenalaistettu. Erityisesti turvallisuus oli omaksuttu osaksi vartijan työtä, mikä on odotettavissa ottaen huomioon työn historiallinen rooli. Turvallisuutta käsiteltiin alan tärkeänä päämääränä ja huolta aiheuttikin ulkoisten paineiden, kuten työn resursoinnin muutosten, vaikutusta arvon toteuttamiselle. Vartijan näkökulmasta ei ehkä ole aina selkeää, miten turvallisuus lomittuu rikosseuraamusalan muiden tavoitteiden ja arvojen kanssa alan tulevaisuutta suunnitellessa.

Ihmisarvon kunnioittamisella, oikeudenmukaisuudella ja uskolla muutoksen näytti olevan osansa vanginvartijoiden työssä. Vapausrangaistuksen asettamat rajoitteet otettiin vartijoiden kuvailujen mukaan huomioon vuorovaikutuksessa vankien kanssa, mutta pääasiassa vuorovaikutusta näytti ohjaavan kunnioittava asenne ja normalisuusperiaate. Tuomittujen rikostautaa ei nähty merkityksellisenä arjen vuorovaikutuksessa tai toiminnoissa vankien kanssa. Keskusteluissa nousi myös esiin huomioita vankien oikeuksien laajenemisesta. Vapausrangaistus-

tuomion ja toisaalta yksilön oikeuksien välinen suhde ei ollut vartijoiden puheenvuoroissa täysin jännitteetön. Organisaation arvot luovat perustan organisaation toiminnalle ja arvojen tulisi siksi ohjata käytännön työssä tehtäviä ratkaisuja kaikilla tasoilla (Tuomi & Sumkin 2010, 50). Eritoten vapausrangaistusten täytäntöönpanoon kuuluu tiiviisti keskustelu yksilöiden perusoikeuksista ja näiden oikeuksien tarkkaan määritellyistä rajoituksista taustoineen. Tämä keskustelu on ajankohtainen alan peruskoulutuksen yhteydessä ja sen merkitys vain kasvaa työuran aikana niin käytännön tilanteita ratkaistessa kuin toimintaa kehitettäessä.

Vapauteen valmentaminen ja uusintarikollisuuteen vaikuttaminen on Rikosseuraamuslaitoksen tärkeimpiä tavoitteita ja laitoksen strategia käsittelee keinoja työstää tavoitetta. Tämä tavoite on huomattu vankilan arjessa uusien ammattiryhmien kasvaessa kuntoutuksen ja koulutuksen piirissä eikä vanginvartijan työnkuva ole jäänyt sivuun muutospaineista.

Alan muutos huomattiin myös muuttuvasta peruskoulutuksesta. Vanginvartijan pätevyiden antanut vankeinhoidon perustutkinto korvataan vuonna 2014 rikosseuraamusalan tutkinnolla, joka valmistaa alan ohjaus- ja valvontatehtäviin ja perehdyttää turvalliseen ja vaikuttavaan työhön (Valtioneuvoston asetus 2012, 6-8 §). Oikeusministeriön vuonna 2007 asettaman, alan ammatillisen koulutuksen uudistusta käsittelevän työryhmän laatimassa raportissa painotetaan selkeästi sitä, ettei turvallisuudesta huolehtiminen ja rikoksettomaan elämään ohjaaminen ole vastakkaisia toimintoja, vaan turvallisuus luo pohjan ja mahdollistaa ohjaamisen ja uusintarikollisuuteen vaikuttavalla toiminnalla voi taas olla turvallisuutta lisäävä vaikutus. Turvallisuus ja vangin uusintarikollisuuden vähentämiseen pyrkivä toiminta tukevat toisiaan. Raportissa myös lausutaan kunkin vangin suunnitelmallisen ja tavoitteellisen rangaistusajan olevan koko henkilöstön tehtävä. (Työryhmämietintö 2007, 13-19.)

14.6.2012 hallitus antoi eduskunnalle esityksen Rikosseuraamuslaitoksesta ja Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksesta annettujen lakien muuttamisesta. Myös tässä esityksessä oli huomioitu koko alan ja vanginvartijan työnkuvan muutos. Esityksessä todetaan Rikosseuraamuslaitoksen työryhmän ehdotuksen mukaisesti, että vanginvartijan työ on sekä valvontaa että kuntoutusta ja näiden molempien tavoitteena on uusintarikollisuuden ehkäisy. Jotta vanginvartijalla olisi tarvittava erityisosaaminen myös tehtävänkuvaansa kuuluvan kuntoutus- ja ohjaustyön tekemiseen ja jotta vartijan ja ohjaajan työnkuvat voidaan yhdistää, hallitus esittää tutkintoa laajennettavaksi. (Hallituksen esitys 2012, 1.4.) Tutkintoon lisättävät opinnot liittyisivät muun muassa rangaistusajan ja vapautumisen suunnitteluun (Hallituksen esitys 2012, 2.3).

Haastatteluissa vartijat kuvailivat havaitsemaansa muutosten suuntaa, mutta muutosten päämäärä ei tullut niin selkeästi esiin keskusteluissa. Ajatus kuntoutus- ja valvontatyön yhdistyminen saman ammattinimikkeen alle toistui monessa haastattelussa alan tulevaisuudesta

kysyttäessä. Se, miltä vankilan toiminta käytännössä näyttäisi nykyisen strategian loppupäässä vuonna 2020, ei ollutkaan niin helposti kuvailtavissa.

9.3 Vartijoiden näkemykset alan tulevaisuudesta

Muutosvastarinta on luonnollinen osa organisaatiomuutosta ja sitä ruokkii ennen kaikkea tietämättömyys ja epävarmuus tulevasta (Hyppänen 2007, 228-229). Myös keräämästämme aineistosta nousi esiin epävarmuutta tulevasta. Rikosseuraamuslaitoksen strategian piirtämät suuntaviivat nousivat esiin vartijoiden haastatteluissa, mutta se, miten käytännön työn palikat loppujen lopuksi asettuvat ei ollutkaan niin helppoa hahmottaa. Aiempi tutkimus Rikosseuraamuslaitoksen työntekijöiden työhyvinvoinnista nosti esiin huolen lisääntyvistä työmääristä ja pienenevistä resursseista (Autio ym. 2010). Samat huolet nousivat esiin keräämästämme aineistosta. Tutkimuksen jälkeen Rikosseuraamuslaitos on muun valtionhallinnon mukana joutunut edelleen löytämään säästökohteita valtiontalouden tasapainottamiseksi. Säästöpaineeet ovat jo näkyneet Turunkin vankilan henkilöstörakenteissa eikä uusilta säästöiltä välttyä tulevaisuudessakaan.

10 Johtopäätökset

Ajankohtaisen, tarkoituksenmukaisen ja tarpeeksi kattavan viestinnän varmistaminen on organisaatioiden keskeisiä haasteita. Rikosseuraamuslaitoksessa ei ole niinkään olennaista, ovatko kaikki tutustuneet esimerkiksi strategia-asiakirjaan. Strategian tavoitteiden tulisi kuitenkin ohjata kaikkea toimintaa ja kaikkien ammattiryhmien tulisi olla tietoisia oman työnsä päämääristä sekä roolistaan koko organisaatiossa.

Opinnäytetyön perusteella vanginvartijan työ ei ole pelkästään jäänyt toistamaan historiansa aikana vakiintuneita käytäntöjä. Vanginvartijoiden työnkuvassa ja omassa näkemyksessä työstään oli havaittavissa muutoksia ympäröivän organisaation muuttuessa. Opinnäytetyön aineisto nostaa esiin uusia kysymyksiä vanginvartijoiden ammatti-identiteetistä perinteisten mallien ja uusien painotusten vaikutuspiirissä. Identiteetin kehitys niin vanginvartijoiden omasta näkökulmasta kuin peruskoulutuksen luomassa kuvassa vaikuttaa Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteen toteuttamiseen yhä vaikuttavammasta rikosseuraamustyöstä. Vanginvartijan työssä on jo nähty muutoksia kuntouttavampaan suuntaan, mutta kuntouttavan vartijan identiteettiä ei ole ehkä vielä omaksuttu.

Alan arvokeskustelu on selvästi tavoittanut vanginvartijat ja jäänyt osaksi heidän asennoitumistaan työhön. Jatkuvalle arvokeskustelulle on edelleen paikkansa rikosseuraamusalalla yleensä ja vanginvartijoiden keskuudessa. Turvallisuuden ylläpitäminen ja vankien perustustaillisten oikeuksien turvaaminen ei ole yksiselitteinen yhtälö, kuten tiedotusvälineissä kes-

kustelua aiheuttanut päätös vankiloissa käytettyjen tarkkailuhaalareiden käytön kieltäminen osoittaa.

Rikosseuraamuslaitoksen strategia viitoittaa tietä kohti suunnitelmallisempaa ja avoimempaa rangaistusten täytäntöönpanoa yhteistyössä kaikkien Rikosseuraamuslaitoksen virkamiesten ja muiden toimijoiden ja viranomaisten kanssa. Jatkuva vuoropuhelu jokaisen työntekijän ja tehtävän merkityksestä strategian ja visioiden toteuttamiseksi on paikallaan Rikosseuraamuslaitoksen pyrkiessä yhä vaikuttavampaan työhön turvallisuutta unohtamatta.

Lähteet

Kirjalliset lähteet

Autio, H-L., Leinonen, M., Nikkanen, R., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Syrjä, S. & Uosukainen, K. 2010. Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisu 3/2010.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi Rikosseuraamuslaitoksesta annetun lain 4 ja 12 §:n ja Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksesta annetun lain muuttamisesta (HE 62/2012)

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.

Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen, liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

Junninen, M. 2008. Suomalaisten vankiloiden turvallisuus. Rikosseuraamusviraston julkaisu 5/2008. Helsinki: Rikosseuraamusvirasto.

Juuti, P. & Virtanen, P. 2009. Organisaatiomuutos. Helsinki: Otava.

Kehusmaa, K. 2010. Strategiatyö - organisaation voimanlähde. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin kamari.

Mantere, S., Aaltonen, P., Ikävalko, H., Hämäläinen, V., Suominen, K. & Teikari, V. 2006. Organisaation strategian toteuttaminen. Helsinki: Edita.

Mattila, P. 2007. Johdettu muutos. Avaimet organisaation hallittuun uudistumiseen. Helsinki: Talentum.

Niemelä, M., Pirker, A. & Westerlund, J. 2008. Strategiasta tuloksiin - tehokas johtamisjärjestelmä. Helsinki: WSOY.

Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020. 2011. Helsinki: Rikosseuraamuslaitos.

Salminen, J. 2008. 7 askelta strategiasta tuloksiin. Helsinki: Talentum.

Suomen perustuslaki (11.6.1999/731)

Tuomi, L. & Sumkin, T. 2010. Strategia arjessa oivalluksia organisaation uudistajille. Helsinki: WSOYpro.

Työryhmämietintö 2007:10. Vankeinhoidon ammatillisen koulutuksen kehittäminen. Viitattu 20.4.2013.

Valpola, A., Kvist, H., Heimonen, J., Niutanen, K., Lillkäll, L., Masalin, L. & Kalin, R. 2010. Strategia toimeksi - muutosvoimana ihmiset. Espoo: Redfina.

Valtioneuvoston asetus Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta (1036/2012)

Artikkelit

Lind, H. 2010. Työntekijät työhyvinvoinnin kehittäjinä. Vankeinhoito 5/2010, 10-11.

Tiirikka, M. 2010. Muutos tulee - oletko valmis? Kontrahti 3/2010, 14-15.

Niemelä, M. 2010. Turvallisesti avoimempaan täytäntöönpanoon. Kontra 3/2010, 20-21.

Vesterbacka, E. 2011. Pääkirjoitus. Kontra 4/2011, 3.

Sähköiset lähteet

Juuti, A. 2010. Rikosseuraamuslaitoksen työ lisää yhteiskunnan turvallisuutta. Haaste 4/2010. Viitattu 4.5.2013.

<http://www.haaste.om.fi/Etusivu/Juttuarkistoihteittain/Vankeinhoito/1290610381636>

Oikeusministeriö. 2012. Valtiovalta Suomessa kuuluu kansalle. Viitattu 29.4.2013.

<http://www.om.fi/fi/index/julkaisut/esitteet/perustuslaki.html>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 18.5.2013.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Työterveyslaitos 2011. Työhyvinvointi. Viitattu 23.11.2011.

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2011. Työyhteisön työhyvinvointi. Viitattu 23.11.2011.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2011. Yksilön työhyvinvointi. Viitattu 23.11.2011.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/yksilon_tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx

Yhdistyneet kansakunnat. 2013. Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Viitattu 29.4.2013.

<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin>

Taulukot

Taulukko 1: Väittämät, jotka käsittelivät strategiasta tiedottamista ja sen käsittelyä. ...	29
Taulukko 2: Väittämät, jotka käsittelivät ihmisarvon kunnioittamista.	30
Taulukko 3: Väittämät, jotka käsittelivät lakia ja oikeudenmukaisuutta.	30
Taulukko 4: Väittämät, jotka käsittelivät turvallisuutta.	31
Taulukko 5: Väittämät, jotka käsittelivät kuntouttavaa työtä vanginvartijan työssä.	32
Taulukko 6: Väittämät, jotka käsittelivät kuntouttavaa työtä vanginvartijan työssä.	33
Taulukko 7: Väittämät, jotka käsittelivät muutoksia ja tulevaisuutta.	33

Liitteet

Liite 1 Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020	51
Liite 2 Opinnäytetyön kyselylomake	59
Liite 3 Haastattelurunko	62
Liite 4 Suostumus	63

Liite 1 Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020



Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020

17.1.2011

Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020



17.1.2011

1. Johdanto
2. Arvot
3. Toimintaympäristön muutokset
4. Oikeusministeriön linjaukset
5. Rikosseuraamuslaitoksen tavoitteet
 - "Polku rikoksettomaan elämään aktiivisella verkostoyhteistyöllä"
 - "Turvallisesti kohti avoimempaa ja vaikuttavampaa täytäntöönpanoa"
 - "Mielekäs työ, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö"
6. Toiminnan edellytysten kehittäminen
7. Strategian toteutus ja seuranta

17.1.2011

Rikosseuraamuslaitos vaikuttaa yhteiskunnan turvallisuuteen toteuttamalla vaikuttavaa ja oikeudenmukaista seuraamusten täytäntöönpanoa. Rikosseuraamuslaitoksen erityisenä tavoitteena on parantaa yhteiskunnan turvallisuutta vähentämällä tuomittujen uusintarikollisuusriskiä. Tämän tavoitteen toteuttamiseksi kehitetään perustehtävän sisältöä, työmenetelmiä, prosesseja ja henkilöstön osaamista sekä yhteistyötä muiden viranomaisten ja yhteistyötahojen kanssa.

Tässä strategiassa on kuvattu Rikosseuraamuslaitoksen perustehtävä, arvot, visio sekä keskeiset tavoitteet. Strategia perustuu toimintaympäristön muutosanalyysiin, oikeusministeriön linjauksiin, Riseala 2010 –hankkeen keskeisiin linjauksiin ja Rikosseuraamuslaitoksen suunnitteluasiakirjoihin.

Strategia on laadittu rikosseuraamusalan johtoryhmien koulutuksen yhteydessä ja koottu keskushallintoyksikössä virkatyönä. Strategiaa on käsitelty laajasti johdon ja henkilöstön keskuudessa syksyn 2010 aikana.

Strategia antaa suuntaviivat Rikosseuraamuslaitoksen TTS-suunnittelulle ja tulosohjaukselle ja sen toteutumista seurataan ja tarkistetaan säännöllisesti TTS-prosessin yhteydessä.

47.1.2011

Rikosseuraamuslaitoksen arvot ovat

- Ihmisarvon kunnioittaminen
- Oikeudenmukaisuus
- Usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa
- Turvallisuus

Näihin arvoihin sitoutuminen merkitsee:

- arvojen näkymistä kaikessa toiminnassa ja suhtautumisessa työtovereihin, henkilöstöön ja rikosseuraamusasiakkaisiin
- perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien turvaamista
- inhimillistä, asiallista ja tasavertaista kohtelua
- kaiken toiminnan lainmukaisuutta sekä oikeuden ja kohtuuden noudattamista
- täytäntöönpanon toteuttamista siten, että se tukee tuomitun yksilöllistä kasvua ja kehitystä sekä hänen pyrkimystään rikoksettomaan elämään
- täytäntöönpanon toteuttamista siten, että se on turvallista yhteiskunnalle, henkilökunnalle ja rikosseuraamusasiakkaille

Kansainvälistyminen

- Toimintaympäristön epävakaus lisääntyy ja uudenlaisten riskien hallinta korostuu.
- Ulkomaalaisten vankien ja tutkintavankien määrä kasvaa.
- Kansainvälistymisen myötä tulevia uhkia ovat mm. järjestäytyneen rikollisuuden kasvu, konfliktit maahanmuuttaja- ja valtaväestöön kuuluvien ryhmien välillä sekä maahanmuuttajataustaisten nuorten syrjäytyminen ja väkivaltainen radikalisoituminen.
- Maahanmuuttajataustaisille asiakkaille suunnattujen toimintojen räätälöintiin ja toteuttamiseen on kiinnitettävä huomiota.
- Kansainvälisistä kokemuksista ja tutkimuksista saadaan tietoa vaikuttavan työn sisältöjen kehittämiseen.

Väestönkehitys

- Väestö ikääntyy ja nuorille tyypillisten massarikosten määrä laskee.
- Nuorten rikollisuus ja väkivaltakokemukset kasautuvat pienelle vähemmistölle, jolla on suuri syrjäytymisriski.
- Väestö ja palvelut keskittyvät kasvukeskuksiin. Tämä heijastuu Rikosseuraamuslaitoksen toimitilarakenteen kehittämistarpeisiin ja palvelujen hankintaan.
- Rikosseuraamuslaitos osallistuu tulevaisuuden työmarkkinoilla kilpailuun osaavasta työvoimasta, minkä vuoksi alan houkuttavuuteen työnantajana, alalle rekrytointiin ja alan osaajien jatkuvaan kouluttamiseen on panostettava.
- Väestö monikulttuuristuu, mikä edellyttää uusia osaamisvalmiuksia henkilöstöltä ja luo haasteita rekrytoinnille.

Julkisen talouden rahoitusongelmat

- Seuraamusjärjestelmää on kehitettävä ottaen huomioon tuottavuuden parantamisvaatimukset.
- Rakenteiden ja toimintatapojen uudistaminen ja resurssien uudelleenkohdennus on välttämätöntä. Olennaista on, että tehtävä työ kohdentuu Rikosseuraamuslaitoksen perustehtävän kannalta oikeisiin asioihin.
- Kuntatalouden heikkeneminen näkyy palveluresurssien vähenemisenä, mikä hankaloittaa mm. kuntoutusjatkumoiden rakentamista.

Tietoyhteiskunta ja teknologinen kehitys

- Medialla on aiempaa suurempi vaikutus kansalaisten turvallisuuden tunteeseen, mikä edellyttää Rikosseuraamuslaitoksen aktiivista ja avointa kansalaisviestintää ja alan tuntemuksen lisäämistä.
- Teknologinen kehitys avaa uusia mahdollisuuksia käyttää tietojärjestelmiä ja sähköisiä järjestelmiä lähityön tukena. Esimerkkeinä ovat yhteinen asiakastietojärjestelmä, valtion talous- ja henkilöstöhallinnon järjestelmät, sähköinen asianhallinta, vankien ja asiakkaiden sähköinen valvonta sekä mahdollisuudet hyödyntää viranomaispalveluja ja opiskella verkon välityksellä.

Kumppanuudet ja yhteistyötahojen toiminnan muutokset

- Kumppanuuksien hyödyntäminen ja kehittäminen sekä verkostoituminen kuntien, kolmannen sektorin ja muiden toimijoiden kanssa korostuu entistä enemmän.
- On oltava tietoinen kunta- ja valtiosektorilla tapahtuvista hallinnollisista uudistuksista ja palvelurakenteiden muutoksista, jotka heijastuvat alan toimintaan, jotta ne voidaan ennakoida ja niihin pystytään vaikuttamaan.

17.1.2011

Rikosseuraamusasiakkaiden terveys-, työ- ja toimintakyky

- Rikosseuraamusasiakkaat muodostavat marginaalisen huono-osaisten ihmisten ryhmän, jonka koulutustausta, sosiaalinen asema, ammatillinen ura ja terveydentila ovat selkeästi heikommat kuin muulla väestöllä. Päihderiippuvuus ja mielenterveyden häiriöt ovat hyvin yleisiä. Tiedot rikosseuraamusasiakkaiden terveydentilasta, työkyvyn alenemisesta sekä hoidon ja kuntoutuksen tarpeista on otettava huomioon toimintoja suunniteltaessa.

Rikollisuustilanne

- Rikollisuustilanne on pysynyt viime vuosina melko vakaana ja tilastoitujen rikosten kokonaismäärä on 2000-luvun alkuvuosista hieman vähentynyt lähes kaikissa rikostyypeissä. Rikosseuraamuslaitoksen asiakasmääriin vaikuttavien rikostyyppien osalta ei ole ennakoitavissa merkittävää nousua.

17.1.2011

Oikeusministeriön hallinnonalan tulevaisuuskatsaus 2010:

- Rikosseuraamusten täytäntöönpanon on tapahduttava turvallisesti ja oikeusturvanäkökohtia kunnioittaen. Uusintarikollisuusriskin vähentämiseksi ja rikosurien katkaisemiseksi rangaistusaikaa tulee mahdollisimman hyvin hyödyntää valmiuksien lisäämiseksi rikoksettomaan elämäntapaan ja yhteiskuntaan sopeutumisen edistämiseksi.
- Rangaistusten täytäntöönpanolle on asetettu seuraavat tavoitteet:
 - Siirretään seuraamusjärjestelmässä rangaistusten painopistettä laitosseuraamuksista vapaudessa täytäntöönpanotavan seuraamuksiin ja rangaistusten täytäntöönpanossa suljetuista laitoksista avolaitoksiin.
 - Keskitytään täytäntöönpanossa seuraamusten sisältöjen ja vaikuttavuuden kehittämiseen
 - Hyödynnetään sähköistä valvontaa ja teknisiä apuvälineitä aikaisempaa enemmän rangaistusten täytäntöönpanossa
 - Laajennetaan vapauttamisvaiheen tukitoimia
 - Kehitetään yhdyskuntaseuraamuksia koskevaa lainsäädäntöä
 - Selvitetään vankiloiden terveydenhuollon siirtämistä yleiseen terveydenhuoltojärjestelmään
 - Poistetaan viimeisetkin paljusellit vankiloista peruskorjausohjelman myötä
 - Uudistetaan rangaistusten täytäntöönpanon asiakastietojärjestelmä

17.1.2011

Rangaistusten täytäntöönpanossa toteutuu oikeusturva ja yhdenmukainen kohtelu

- Oikeudenmukainen ja ihmisarvoa kunnioittava kohtelu vahvistaa rikosseuraamusasiakkaiden vastuuntuntoa ja oman sekä muiden ihmisarvon kunnioitusta.
- Tutkintavankien oikeuksia rajoitetaan vain siinä määrin, kuin tutkintavankeuden toimeenpano edellyttää ja heille tarjotaan mahdollisuus osallistua vankilassa järjestettävään toimintaan.
- Alaikäisten tuomittujen tarpeet otetaan huomioon toimintaa järjestettäessä.

Valmiuksien lisääminen rikoksettomaan elämäntapaan ja yhteiskuntaan sijoittumisen edistäminen luovat edellytykset rikosurien katkaisemiseen

- Toimintaa/toimintoja kehitettäessä lähtökohtana on yhteiskuntaan kiinnittymisen edistäminen.
- Rangaistusten täytäntöönpano perustuu yksilöllisiin suunnitelmiin ja tuomitun etenemistä täytäntöönpanoprosessissa edistetään vaikuttamalla suunnitelmallisesti hänen valmiuksiinsa rikoksettomaan elämään. Muutostyöskentely edellyttää, että tuomitun motivaatiota ja omaa toimijuutta vahvistetaan.
- Tuomittujen mahdollisuuksia saada tarvitsemiaan terveydenhuolto-, päihde- ja sosiaalipalveluja sekä mahdollisuuksia osallistua kuntouttaviin ja elämänhallintaa tukeviin ohjelmiin, koulutukseen ja työhön parannetaan.
- Toiminnan ja hoidon jatkuvuus rangaistuksen jälkeen turvataan. Tuomitun yhteydenpitoa yhteiskunnan palveluverkostoon, sosiaalisiin verkostoihin, perheeseen ja lapsiin tuetaan. Perhetyötä kehitetään ottaen huomioon erityisesti lapsinäkökulma.

17.1.2011

10

Rikosten tekeminen rangaistusaikana estetään

- Rikosseuraamuslaitos tekee yhteistyötä poliisin ja muiden turvallisuusviranomaisten kanssa rikosten ehkäisemiseksi.
- Tehokas päihdekontrolli tukee päihteettömyyttä ja luo edellytykset turvalliselle ja vaikuttavalle toiminnalle rangaistuksen täytäntöönpanon aikana.
- Väkivaltaan ja sillä uhkaamiseen puututaan aina.

Rikosseuraamuslaitos kehittää omaa ydinosaamistaan

- Rikosseuraamuslaitos järjestää toimintaa, joka vaikuttaa uusintarikollisuusriskiin ja vähentää seuraamuksista aiheutuvia haittoja.
- Rikosseuraamusten vaikuttavuutta koskevaa tutkimusta vahvistetaan.
- Palvelujen järjestämisessä selvitetään mahdollisuudet liittää ne osaksi yhteiskunnan yleistä palvelutarjontaa.
- Valtion, kuntien, kolmannen sektorin ja yksityisten toimijoiden kanssa verkostoidutaan ja valtakunnallista, alueellista ja paikallista yhteistyötä keskeisten yhteistyötahojen kanssa lisätään.
- Ostopalveluna hankitaan toimintaa ja palveluja, joiden tuottaminen omana toimintana ei ole vaikuttavuuden kannalta tarkoituksenmukaista tai kustannustehokasta. Ostopalvelujen laatu varmistetaan.

17.1.2011

Toiminnallinen turvallisuus perustuu yhdyskuntaseuraamusasiakkaan ja vangin tuntemukseen sekä keskinäiseen vuorovaikutukseen

- Arviointiprosessi muodostaa perustan rikosseuraamusalan turvallisuusajattelulle. Arviointimenetelmiä, arvioinnissa saatavan tiedon hyödyntämistä ja arviointitiedon kulkua henkilöstöryhmien välillä kehitetään.
- Rikoksesta tuomitun oikealla sijoittelulla luodaan edellytykset laitoksen sisäiselle järjestykselle. Kontrolli on suhteessa arvioituihin riskeihin.
- Henkilöstöllä on sellaiset tiedot, taidot ja valmiudet, jotka mahdollistavat motivoivan työotteen ja vuorovaikutuksen asiakkaiden ja vankien kanssa.

Asteittaisella vapauttamisella edistetään tuomitun hallittua paluuta yhteiskuntaan

- Rangaistuksen edetessä pyritään suunnitelmallisesti vähentämään valvonnan intensiivisyyttä ja lisäämään tuomitun omaa vastuuta, jota tuetaan päihde- ja muulla valvonnalla.
- Vapauttamisvaiheen tukitoimia laajennetaan ja valvotun koevapauden käyttöä lisätään.
- Sähköinen valvonta mahdollistaa avoimemman täytäntöönpanon turvallisen laajentamisen.

Suljettujen laitosten rooli korostuu avoimempaan täytäntöönpanoon valmentamisessa

- Suunnitelmallinen työ avolaitoksiin ja koevapauteen siirtymiseksi (mm. poistumisluvut ja vangin oman kontrollin ja vastuun lisääminen) korostuu suljetuissa laitoksissa.
- Suljetun täytäntöönpanon sisältöä kehitetään tavoitteena rikokseton elämä ja asteittainen vapauttaminen.
- Vankien toimintojen järjestämistä tukee toimiva laitosturvallisuus.
- Toimivilla tilaratkaisuilla ja toimintamalleilla mahdollistetaan kuntoutuksen toiminnan järjestäminen ja arjen taitojen kehittyminen suljetuissa laitoksissa.

17.1.2011

12



Toimitilarakenne tukee avoimempaa täytäntöönpanoa

- Vankia ei sijoiteta suljetumpaan vankilaan tai osastolle kuin vankilan järjestys ja turvallisuus sekä vankilassa pitämisen varmuus edellyttävät.
- Toimitila- ja laitosrakennetta kehitetään siten, että vankien sijoittaminen on mahdollista tehdä valvonnan tarpeen mukaan erilaisiin laitoksiin ja osastoille.
- Valvonnaltaan erilaisissa laitoksissa on mahdollisuus osallistua monipuolisesti rangaistusajan suunnitelman mukaisiin toimintoihin.
- Toimitilarakenne mahdollistaa tutkintavankien ja alaikäisten vankien erillään pitämisen.
- Investointihankkeet, uudisrakentaminen ja toimitilojen korjaus- ja kehittämistoimenpiteet arvioidaan aina yhteistyössä vuokranantajan kanssa suhteessa Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan. Toimitilojen käyttö on kustannustehokasta.
- Vankien suunnitelmallisen vapauttamisen ja siihen liittyvän verkostotyön edistämiseksi vapauttamista tukevaa toimintaa tehostetaan niillä paikkakunnilla, joihin vapautuu eniten vankeja. Ensimmäisistä vapauttamisyksiköistä saatujen kokemusten perusteella arvioidaan uusien vapauttamisyksiköiden perustamistarve keskeisiin kaupunkeihin.

17.1.2011



Rikosseuraamuslaitoksen tehtävät ovat mielekkäitä ja merkityksellisiä ja johtaminen ja toimintakulttuuri tukevat työhyvinvointia ja uusien toimintamallien luomista.

- Tehtävänkuvat sekä ammattitaidon ja uran kehittämismahdollisuudet ovat monipuolisia.
- Henkilöstö kokee työnsä merkitykselliseksi. Henkilöstöllä on yhteinen näkemys työn tavoitteista ja arvoista.
- Työyhteisössä kannustetaan innovatiivisuuteen ja työprosessien kehittämiseen. Esimiestyö on osallistavaa.
- Palkkaus on tasapuolinen, kilpailukykyinen ja hyvään suoritukseen kannustava.

Rikosseuraamusalalla on kattava alalle tulokoulutus- ja täydennyskoulutusjärjestelmä

- Alalle tulokoulutusta ja täydennyskoulutusjärjestelmää kehitetään eri henkilöstöryhmät huomioivana kokonaisuutena vastaamaan alan muuttuvia haasteita. Rikosseuraamusalalle rekrytoidaan myös ulkomaalaistaustaista henkilökuntaa.
- Lähiesimiesten koulutusohjelmalla lisätään esimiesvalmiuksia ja tuetaan esimiesten työtä muuttua strategisia tavoitteita käytännön toiminnaksi.
- Johtajilta edellytetään hyvää johtamisosaamista, osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä.

Rikosseuraamuslaitos on luotettava ja arvostettu asiantuntijaorganisaatio

- Aktiivisella viestinnällä lisätään kansalaisten tietoisuutta Rikosseuraamuslaitoksen tehtävästä ja keinoista vaikuttaa uusintarikollisuusrisikkiin ja siten lisätä yhteiskunnan turvallisuutta.
- Rikosseuraamuslaitoksen työn tavoitteet ovat uskottavia ja yleisesti hyväksyttyjä.
- Rikosseuraamusalan työnantajakuva on houkutteleva ja alalle hakeutuu motivoituneita ja kehittymiskykyisiä osaajia.

17.1.2011

14

Rikosseuraamuslaitoksen toiminnan laadun, palvelukyvyn, toiminnallisen tehokkuuden ja taloudellisuuden varmistamiseksi sekä yhdyskuntaseuraamusten ja vankeusrangaistusten täytäntöönpanon kehittämismahdollisuuksien varmistamiseksi:

- Turvataan rangaistusten täytäntöönpanolle riittävät voimavarat ja määritellään talous- ja henkilöstöresurssien oikein kohdennetut mitoitus.
- Huolehditaan talouden johtamisjärjestelmien toimivuudesta.
- Varmistetaan toiminnan laatu ja yhdenvertaisuus käsikirjoilla ja yhtenäisillä linjauksilla.
- Jatketaan tietotuotannon, tunnuslukujen ja kustannuslaskennan kehittämistä.
- Parannetaan toimitilojen hallintaa ja tilankäytön tehokkuutta ja otetaan käyttöön toimitilahallinnan ja -suunnittelun tueksi tiedonhallinnan ratkaisuja.
- Laaditaan suunnitelma ns. paljusselleistä eroon pääsemiseksi.
- Koordinoidaan ICT-toimintojen ja tietohallintoasioiden hoitamista, hyödynnetään tietojärjestelmiä perustehtävän tukena sekä valmistaudutaan valtion yhteisten tietohallintoratkaisujen käyttöönottoon.
- Otetaan käyttöön yhteinen asiakastietojärjestelmä
- Laaditaan hankintatoimelle toimintamallit ja kehitetään hankintatoimen työvälineitä.
- Varmistetaan kehittämistoimenpiteiden oikea kohdentaminen kehittämällä hankehallintaa ja riskienhallinnan työkaluja.

17.1.2011

- Rikosseuraamuslaitoksessa strategiaa toteutetaan osana vuosisuunnittelua. Raamit strategian toteuttamiselle asetetaan toiminta- ja taloussuunnitelmassa (TTS). Toiminta- ja taloussuunnitelma konkretisoidaan vuosittavoitteiksi tulossopimuksilla. Oikeusministeriön kriminaalipoliittinen osasto tekee tulossopimuksen Rikosseuraamuslaitoksen kanssa. Rikosseuraamuslaitoksen keskushallintoyksikkö tekee tulossopimukset rikosseuraamusalueiden, Rikosseuraamusalan terveydenhuoltoyksikön (RTHY) ja koulutuskeskuksen (RSKK) kanssa. Rikosseuraamusalueen tulossopimus puretaan yksiköiden toimintasuunnitelmiksi, joissa yksiköiden (yhdyskuntaseuraamustoimistot, vankilat) tavoitteista ja resursseista sovitaan vuosittain. Työntekijöiden henkilökohtaiset tulostavoitteet kytketään yksiköissä toimintasuunnitelmiin.
- Tulossopimuksen tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan kaksi kertaa vuodessa. Puolivuotisarviointi ja vuosittainen tilinpäätös toimintakertomusosioineen muodostavat pohjan keskeisten tavoitteiden ja niistä johdettujen hankkeiden ja toimenpiteiden toteutumisen arvioinnille. Mittareiden ja tunnuslukujen seuranta seurantamittariston avulla on jatkuvaa ja se kytketään osaksi tulostavoitteiden toteutumisen arviointia.

17.1.2011

16

Liite 2 Opinnäytetyön kyselylomake

Hei! Olemme kaksi sosionomi-opiskelijaa Laurea-ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötämme liittyen Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan 2011-2020. Opinnäytetyötämme varten pyytäisimme sinua vastaamaan oheiseen kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä eikä yksittäisen vastaajan vastauksia pysty tunnistamaan työstä. Opinnäytetyötämme varten myös haastattelemme vartijoita kyselyn aiheisiin liittyen. Jos olet kiinnostunut osallistumaan opinnäytetyöhömmme myös haastattelun kautta, jätäthän yhteystietosi, niin otamme sinuun yhteyttä.

Taustatiedot:

Syntymävuosi

Sukupuoli

Kuinka monta vuotta olet toiminut vanginvartijana

Väittämät:

Vastaa väittämiin 1 ja 2 kyllä / ei.

1. Olen tutustunut Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan 2011-2020 omasta aloitteestani.

2. Olen tutustunut Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan 2011-2020 työnantajan aloitteesta.

Vastaa väittämiin 3-31 seuraavan taulukon mukaisesti sen perusteella, kuinka hyvin väittämät kuvaavat omaa kokemustasi.

1: Täysin samaa mieltä.

2: Samaa mieltä.

3: En osaa sanoa.

4: Eri mieltä.

5: Täysin eri mieltä

3. Rikosseuraamuslaitoksen strategiasta 2011-2020 ja sen sisällöstä on tiedotettu.

4. Rikosseuraamuslaitoksen strategian 2011-2020 tuomista muutoksista on käyty vuoropuhelua työyhteisön ja johdon välillä.

5. Rikosseuraamuslaitoksen strategian 2011-2020 tuomista muutoksista on keskusteltu työyhteisön kesken.

Mikäli olet tutustunut Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan 2011-2020, vastaa väittämiin 6 ja 7 (mikäli et ole, jatka kysymyksestä 8):

6. Rikosseuraamuslaitoksen strategiaa 2011-2020 on helppo toteuttaa.

7. Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 on selkeä.

8. Työni vanginvartijana on vaikuttavaa yhteiskunnan turvallisuuden kannalta.

9. Turun vankilan valvontatyössä sitoudutaan ihmisarvon kunnioittamiseen.

10. Valvontatyö on suunnitelmallista työtä, joka valmentaa avoimempaan täytäntöönpanoon.

11. Turun vankilan valvontatyötä tekevät kohtelevat vankeja inhimillisesti, asiallisesti ja tasavertaisesti.

12. Turun vankilan valvontatyötä tehdään lakia noudattaen.

13. Turun vankilan valvontatyöllä turvataan vangeille turvallinen rangaistuksen täytäntöönpano.

14. Turun vankilan valvontatyötä tekevät uskovat kaikkien ihmisten mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa.

15. Kaikilla työssäni kohtaamillani ihmisillä on samanlainen ihmisarvo.

16. Turun vankilan valvontatyössä noudatetaan lakien ja normien lisäksi oikeutta ja kohtuutta.

17. Kohtelen työtovereitani oikeudenmukaisesti.

18. Turun vankilan valvontatyössä turvataan vankien perusoikeudet ja ihmisoikeudet.

19. Turun vankilan valvontatyö tukee vangin pyrkimyksiä rikoksettomaan elämään.

20. Teen kuntouttavaa työtä vankien kanssa.

21. Vangin tuntemus sekä arvioinnista saatu tieto kulkee hyvin eri henkilöstöryhmien välillä.

22. Valvontatyö sisältää suunnitelmallista työtä vangin valmiuksien lisäämiseksi rikoksetto-
maan elämään.
23. Minulla on sellaiset taidot ja valmiudet, jotka mahdollistavat motivoivan vuorovaikutuksen
vangin kanssa.
24. Työotteeni ja vuorovaikutukseni vankien kanssa on heitä motivoivaa.
25. Turun vankilassa vankeja kohdellaan oikeudenmukaisesti.
26. Teen vanginvartijana merkityksellistä työtä yhteiskunnan turvallisuuden kannalta.
27. Rangaistuksen täytäntöönpaneminen on turvallista Turun vankilan vanginvartijoille.
28. Valvontatyö on kuntouttavaa työtä.
29. Vartijan työnkuva on muuttunut vuoden 2011 alun jälkeen.
30. Rikosseuraamuslaitoksen strategia 2011-2020 tulee vaikuttamaan oman työni tulevaisuu-
teen.
31. Pystyn vaikuttamaan työnkuvani kehitykseen.
32. Urani kehittämismahdollisuudet ovat monipuoliset.
33. Työyhteisöni kannustaa innovatiivisuuteen ja työprosessien kehittämiseen.
- Mikäli olisit halukas tulemaan haastateltavaksemme liittyen Rikosseuraamuslaitoksen strategi-
aan 2011-2020, jätäthän sähköpostiosoitteesi! Kiitos ajastasi!

Liite 3 Haastattelurunko

1. Strategiaan tutustuminen
 - Oletko tietoinen siitä, että Rikosseuraamuslaitoksella on strategia vuosille 2011 - 2020?
 - Oletko tutustunut Rikosseuraamuslaitoksen nykyiseen strategiaan? Mistä syystä olet tai et ole?
 - Onko Rikosseuraamuslaitoksen strategiaa käsitelty työyhteisössäsi? Koetko strategian käsittelyn tarpeelliseksi?
2. Strategia Turun vankilan vanginvartijan arjessa
 - Turvallisuus
 - Toteutuuko vankeusrangaistuksen täytäntöönpano turvallisesti vangin, henkilökunnan ja yhteiskunnan näkökulmasta?
 - Mitkä asiat vaikuttavat turvallisuudentunteeseen?
 - Ihmisarvon kunnioittaminen ja oikeudenmukaisuus
 - Onko vangeille sama ihmisarvo kuin henkilökunnalla?
 - Miten vangin tuomio vaikuttaa hänen arvoonsa ihmisenä?
 - Onko kaikilla vangeilla samat oikeudet ja velvollisuudet?
 - Usko ihmisen muutokseen
 - Voiko vanki muuttua?
 - Miten ymmärrät muuttumisen?
 - Mitä luulet muiden vartijoiden ajattelevan tästä?
 - Onko vanki aina vanki?
 - Suunnitelmallinen ja kuntouttava työ vanginvartijan roolissa
 - Tehdäänkö valvontatyössä suunnitelmallista työtä?
 - Näkyykö vapauttamispolku valvontatyön arjessa?
 - Onko työsi vankien kanssa muuttunut suunnitelmallisemmaksi tai kuntouttavammaksi viimeisen kahden vuoden aikana?
 - Minkälaista työtä kuntouttava työ on?
3. Vanginvartijan työn tulevaisuus
 - Miltä näyttää vanginvartijan työnkuva vuonna 2020?
 - Voiko vartijan työhön kuulua suunnitelmallista työtä vankien valmiuksien parantamiseksi rikoksettomaan elämään?
 - Pystytäänkö tulevaisuudessakin takaamaan henkilökunnan ja vankien turvallisuus?

Liite 4 Suostumus

Linda Granith
Enni Koskenvuori
Rikosseuraamusalan koulutusohjelma
Laurea ammattikorkeakoulu
linda.granith@om.fi
enni.koskenvuori@om.fi

SUOSTUMUSLOMAKE
16.1.2013

HYVÄT VARTIJAT

Olemme kaksi rikosseuraamusalan opiskelijaa Laurea ammattikorkeakoulusta ja olemme parhaillaan tekemässä opinnäytetyötä liittyen Rikosseuraamuslaitoksen strategiaan vuosille 2011 - 2020. Tavoitteenamme on selvittää Turun vankilan vanginvartijoiden näkemyksiä strategiasta omassa työssään sekä vartijan työn tulevaisuudesta.

Opinnäytetyön aineisto kerätään kyselylomakkein syksyllä 2012 ja teemahaastattelemalla vartijoita tammikuun 2013 aikana. Lopullisen työn tulisi olla valmis toukokuussa 2013. Haastatteluaineistoa käsitellään luottamuksellisesti ja analysoidaan niin että haastateltavien henkilöllisyyttä ei voida tunnistaa valmiista työstä.

Näiden tietojen pohjalta suostun osallistumaan tämän opinnäytetyön teemahaastatteluun tammikuussa 2013. Haastatteluaineistoa saa käyttää opinnäytetyön raportoinnissa, mutta kuitenkin niin, että yksittäistä tutkittavaa ei voi tunnistaa.

Paikka ja aika

Paikka ja aika

Haastateltavan allekirjoitus

Haastattelijan allekirjoitus

Nimen selvennys

Nimen selvennys